

Technická univerzita v Liberci  
Fakulta hospodářská

DIPLOMOVÁ PRÁCE

2009

Jana Vosyková

Technická univerzita v Liberci  
Hospodářská fakulta

Studijní program: N 6208 Ekonomika a management

Studijní obor: Podniková ekonomika

Rovné příležitosti (z hlediska genderu) v krajích České republiky

Equal Opportunities (From Gender Point of View) within Czech Regions

DP-HF-KPE-2009-66

JANA VOSYKOVÁ

Vedoucí práce: Ing. Pavla Řehořová, Ph.D.

Konzultant: Bc. František Havelka, Škoda Auto a.s.

Počet stran: 91

Počet příloh: 2

Datum odevzdání: 20.5.2009

Prohlášení diplomantky

Byla jsem seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé diplomové práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li diplomovou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědoma povinností informovat o této skutečnosti TUL, v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Diplomovou práci jsem vypracovala samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím diplomové práce a konzultantem.

V Liberci 20.5.2009

vlastnoruční podpis

## **ANOTACE DIPLOMOVÉ PRÁCE**

Vosyková, J. Rovné příležitosti z hlediska pohlaví v krajích České republiky, Liberec: katedra KPE, TUL, 2009, 91 s.

Diplomová práce, vedoucí: Ing. Pavla Řehořová, Ph.D.

Diplomová práce se zabývá politikou rovných příležitostí na trhu práce v krajích České republiky. Úvod je věnován rovným šancím z hlediska pohlaví v obecnější, teoretické rovině. Po teoretické části následuje část praktická, kde je realizována analýza pracovního trhu v jednotlivých krajích České republiky. Jedná se o hrubé měsíční mzdy, zaměstnané v národním hospodářství, nezaměstnanost, pracovní sílu a ekonomickou aktivitu. Tyto veškeré údaje jsou analyzovány z hlediska obou pohlaví. Následně diplomová práce obsahuje mezikrajské srovnání. Další kapitola se zabývá opatřeními na podporu rovných příležitostí mezi muži a ženami. Je uvedeno několik projektů, které napomáhají tyto rozdíly eliminovat a zviditelnit problém nerovnosti. Na závěr je provedeno ekonomické zhodnocení zachycující přínosy a náklady nesoucí opatření pro rovné příležitosti pro muže a ženy na trhu práce.

### **KLÍČOVÁ SLOVA**

Rovné příležitosti, diskriminace, genderový stereotyp, gender mainstreaming, flexibilita, antidiskriminační zákon, hrubá mzda, nezaměstnanost, zaměstnanost, finanční náklady.

## ANNOTATION OF THESIS

Vosyková, J. Equal opportunities (from gender point of view) within Czech regions, Liberec, Department KPE, TUL, 2009, 91 p.

Supervisor of thesis: Ing. Pavla Řehořová, Ph.D.

Thesis is concerned with policy of equal opportunities of men and women on labour market in regions in the Czech republic. The introduction contains equal chances in a general view. This theoretical part is followed by practical part in where analysis of labour market in every single region in the Czech republic is realized. It involves gross salary, employers in national economy, unemployment, labour force and economic activity. All these data are analyzed from men and women point of view. Thesis then compares regions and measures to support equal opportunities are dealt with next chapter. Thesis introduce several projects which help to eliminate these differences and to draw attention to problem of inequality. At the conclusion is presented economic cost-benefit analysis for measures to support equal opportunities of men and women on labour market.

### KEY WORDS

Equal opportunities, discrimination, gender stereotype, gender mainstreaming, flexibility, statute of antidiscrimination, gross wage, employment in national economy, unemployment, financial costs.

**Diplomová práce vznikla v rámci výzkumného projektu „Společenská odpovědnost firem – nový faktor konkurenceschopnosti podniků“, který je realizován v roce 2009 z finanční podpory specifického výzkumu na Hospodářské fakultě Technické univerzity v Liberci.**

## OBSAH DIPLOMOVÉ PRÁCE

<b>SEZNAM ZKRATEK A SYMBOLŮ .....</b>	<b>8</b>
<b>SEZNAM TABULEK.....</b>	<b>9</b>
<b>SEZNAM GRAFŮ .....</b>	<b>10</b>
<b>1 ÚVOD.....</b>	<b>11</b>
<b>2 POLITIKA ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ NA TRHU PRÁCE .....</b>	<b>12</b>
<b>2.1 Prosazování rovnosti mužů a žen .....</b>	<b>12</b>
<b>2.2 Genderové stereotypy .....</b>	<b>15</b>
<b>2.3 Gender mainstreaming .....</b>	<b>16</b>
2.3.1 Předpoklady mainstreamingu .....	17
2.3.2 Techniky a nástroje mainstreamingu .....	18
2.3.3 Aktéři mainstreamingu .....	19
<b>3 LEGISLATIVNÍ NORMY ROVNÝCH PRÁV MUŽŮ A ŽEN V ČR .....</b>	<b>21</b>
<b>4 GENDEROVÉ NEROVNOSTI NA TRHU PRÁCE V ČR .....</b>	<b>26</b>
<b>4.1 Diskriminace žen na pracovním trhu .....</b>	<b>28</b>
4.1.1 Rovné příležitosti ve výběrovém řízení .....	30
4.1.1.1 Základní principy férového náboru.....	31
4.1.1.2 Časté chyby v procesu přijímacího řízení.....	31
4.1.1.3 Výhody náboru dodržujícího principy rovnosti .....	32
4.1.2 Příjmová diferenciací z hlediska pohlaví.....	32
4.1.3 Diskriminace z hlediska těhotenství či mateřství .....	34
<b>4.2 Genderová segregace povolání .....</b>	<b>35</b>
<b>5 OPATŘENÍ PROTI DISKRIMINACI NA TRHU PRÁCE .....</b>	<b>36</b>
<b>5.1 Flexibilita na pracovním trhu.....</b>	<b>37</b>
5.1.1. Kvantitativní flexibilita .....	37
5.1.1.1 Práce na částečný úvazek .....	37
5.1.1.2 Práce na směny .....	37
5.1.1.3 Pružná pracovní doba .....	38
5.1.1.4 Nepravidelná a nerovnoměrná pracovní doba .....	38
5.1.1.5 Sdílení pracovního místa (job sharing) .....	38
5.1.1.6 Stlačený pracovní týden.....	39
5.1.2 Kvalitativní flexibilita .....	39
5.1.2.1 Práce doma .....	39
5.1.2.2 Práce doma s PC (teleworking, computerworking).....	39
5.1.2.3 Práce doma a „švarc systém“ .....	39
<b>5.2 Informovanost .....</b>	<b>40</b>
5.2.1 Liberecký kraj.....	40
5.2.2 Královéhradecký kraj .....	41
5.2.3 Jihomoravský kraj - Brno .....	41
5.2.4 Praha.....	41
<b>5.3 Antidiskriminační zákon a antidiskriminační orgán.....</b>	<b>42</b>
<b>6 POSTUP PŘI ZAVÁDĚNÍ KONCEPTU ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ .....</b>	<b>44</b>
<b>6.1 Analýza .....</b>	<b>44</b>
<b>6.2 Návrh opatření .....</b>	<b>45</b>
<b>6.3 Implementace .....</b>	<b>45</b>

<b>7 ANALÝZA ROVNOSTI PRACOVNÍCH PŘÍLEŽITOSTÍ V KRAJÍCH ČR.....</b>	<b>47</b>
7.1 Metodika a pojmy .....	47
7.2 Analyzované ukazatele v krajích.....	48
7.3 Základní charakteristika pracovního trhu v jednotlivých krajích ČR.....	49
7.3.1 Kraj hl. město Praha .....	49
7.3.2 Karlovarský kraj.....	53
7.3.3 Královéhradecký kraj .....	54
7.3.4 Plzeňský kraj.....	56
7.3.5 Středočeský kraj.....	58
7.3.6 Jihočeský kraj .....	59
7.3.7 Ústecký kraj .....	60
7.3.8 Liberecký kraj.....	62
7.3.9 Pardubický kraj .....	64
7.3.10 Kraj Vysočina .....	66
7.3.11 Jihomoravský kraj .....	67
7.3.12 Olomoucký kraj .....	69
7.3.13 Zlínský kraj.....	70
7.3.14 Moravskoslezský kraj.....	71
<b>8 REGIONÁLNÍ KOMPARACE PRACOVNÍCH PŘÍLEŽITOSTÍ.....</b>	<b>73</b>
8.1 Hrubá mzda.....	73
8.2 Nezaměstnanost.....	74
8.2.1 Obecná míra nezaměstnanosti .....	74
8.2.2 Míra registrované nezaměstnanosti.....	75
8.3 Zaměstnanost .....	78
8.3.1 Ekonomická aktivita.....	80
<b>9 OPATŘENÍ K DOSAŽENÍ ROVNOSTI MUŽŮ A ŽEN NA TRHU PRÁCE .....</b>	<b>82</b>
9.1 Projekt „Prolomit vlny“ .....	84
9.2 Projekt „Půl na půl“ .....	86
9.3 Projekt „Nenechte se diskriminovat“ .....	87
9.4 Projekt „Workcentrum“ .....	88
<b>10 MOŽNOSTI SLADĚNÍ RODINNÉHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA V PRAXI .....</b>	<b>89</b>
10.1 Návrh zřízení firemní školky (jeslí) .....	89
10.1.1 Podmínky pro zřízení firemní školky .....	90
10.1.2 Výhody firemní školky pro zaměstnavatele .....	90
10.1.3 Výhody firemní školky pro zaměstnance .....	91
10.1.4 Nevýhody firemní školky .....	91
10.1.5 Modelový návrh vhodných prostor .....	92
10.1.6 Rozpočet nákladů pro realizaci firemní školky .....	93
10.2 Flexibilní forma práce – částečný úvazek .....	94
10.3. Flexibilní forma práce – práce doma.....	95
10.4 Přijetí absolventa .....	96
<b>11 ZÁVĚR .....</b>	<b>98</b>
<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....</b>	<b>103</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH ELEKTRONICKÝCH DOKUMENTŮ.....</b>	<b>104</b>

## SEZNAM ZKRATEK A SYMBOLŮ

- ČTK** - Česká tisková kancelář  
**EHP** - Evropské společenství  
**ESF** - Evropský sociální fond  
**EU** - Evropská unie  
**FKSP** - Fond kulturních a sociálních potřeb  
**ILO** - Mezinárodní organizace práce  
**KZAM** - Klasifikace zaměstnanosti  
**MD** - Mateřská dovolená  
**MLM** - Multi - level - marketing  
**MOP** - Mezinárodní organizace práce  
**MPSV** - Ministerstvo práce a sociálních věcí  
**NH** - Národní hospodářství  
**o.p.s.** - Obecně prospěšná společnost  
**RD** - Rodičovská dovolená  
**SAP** - Světový dodavatel softwaru pro informační systémy podniků  
**UK** - Univerzita Karlova  
**VŠPS** - Výběrové šetření pracovních sil  
**VÚPSV** - Výzkumný ústav práce a sociálních věcí



## SEZNAM TABULEK

- Tab. 1** Zaměstnaní v NH podle postavení v zaměstnání v letech 2001 - 2007
- Tab. 2** Míra registrované nezaměstnanosti v kraji (v %)
- Tab. 3** Tok uchazečů o zaměstnání v Karlovarském kraji za 1. pol. let 2007 a 2008
- Tab. 4** Míra registrované nezaměstnanosti k 31.12.2008
- Tab. 5** Míra registrované nezaměstnanosti v letech 2007 a 2008
- Tab. 6** Míra registrované nezaměstnanosti v letech 2007 a 2008
- Tab. 7** Míra registrované nezaměstnanosti v letech 2007 a 2008
- Tab. 8** Tok uchazečů o zaměstnání v Karlovarském kraji za 1. pol. 2007 a 2008
- Tab. 9** Míra registrované nezaměstnanosti v 1. a 4. čtvrtletí roku 2008
- Tab. 10** Míra registrované nezaměstnanosti v letech 2007 a 2008
- Tab. 11** Míra registrované nezaměstnanosti v letech 2007 a 2008
- Tab. 12** Míra obecné nezaměstnanosti k 30.9.2008
- Tab. 13** Počet uchazečů o zaměstnání k 31.12.2008
- Tab. 14** Míra registrované nezaměstnanosti v letech 2007 a 2008
- Tab. 15** Míra registrované nezaměstnanosti v letech 2007 a 2008
- Tab. 16** Tok uchazečů o zaměstnání a míra nezaměstnanosti 2008 a 2009
- Tab. 17** Hrubé měsíční mzdy a medián mezd podle pohlaví v regionech 2007
- Tab. 18** Obecná míra nezaměstnanosti v krajích ČR podle pohlaví ve 3. čtvrtletí 2008
- Tab. 19** Nezaměstnanost v České republice podle krajů k 31.12. 2008
- Tab. 20** Počet osob s jedním (hlavním) zaměstnáním ve 3.čtvrtletí 2008 (v tis)
- Tab. 21** Míra ekonomické aktivity ve 3.čtvrtletí 2008 (v %)
- Tab. 22** Rozpočet nákladů na realizaci firemní školky
- Tab. 23** Firemní výdaje při možnostech sladění rodinného a profesního života zaměstnance

## SEZNAM GRAFŮ

- Graf 1** Obecná míra nezaměstnanosti v hl. m. Praze podle VŠPS v letech 2000 - 2007
- Graf 2** Tok uchazečů o zaměstnání v Karlovarském kraji za 1. pol. 2007 a 2008
- Graf 3** Obecná míra nezaměstnanosti v Královéhradeckém kraji podle VŠPS
- Graf 4** Míra registr. nezaměstnanosti v Plzeňském kraji podle pohlaví 2008 a 2009
- Graf 5** Vývoj míry registrované nezaměstnanosti v Ústeckém kraji podle pohlaví 2008
- Graf 6** Míra registr. nezaměstnanosti v Libereckém kraji podle pohlaví 2007 a 2008
- Graf 7** Míra registr. nezaměstnanosti v Pardubickém kraji podle pohlaví k 31.12.2008
- Graf 8** Míra registr. nezaměstnanosti v Libereckém kraji podle pohlaví 2006 až 2008
- Graf 9** Míra registrované nezaměstnanosti v krajích ČR podle pohlaví k 31.12.2008
- Graf 10** Meziroční změna míry registrované nezaměstnanosti v krajích ČR podle pohlaví k 31.12.2008
- Graf 11** Počet osob s jedním (hlavním) zaměstnáním ve 3.čtvrtletí 2008 (v tis)
- Graf 12** Míra ekonomické aktivity ve 3.čtvrtletí 2008

# 1 Úvod

Z výběru témat na diplomovou práci jsem si vybrala téma Rovné příležitosti z hlediska pohlaví v krajích České republiky. Představovala jsem si téma, které bude zajímavé, nebude nudné a je aktuální. Proto můj výběr byl jasný. Problematika rovnosti mezi muži a ženami na trhu práce je čím dál víc diskutovanějším tématem. Problémem naší společnosti je dávat rovné šance oběma pohlavím. Nerovné příležitosti se projevují v přijímacím řízení a poté i v zaměstnání. Nejvíce diskriminovanou skupinou jsou ženy. Předpokládá se, že v určitém věku otěhotní a nastoupí na mateřskou a následně na rodičovskou dovolenou. Proto firma raději najme muže, u kterého existuje větší pravděpodobnost delšího působení na pracovní pozici.

V praktické části mé diplomové práce jsou navržena opatření, která pokud by se pečlivě dodržovala, by měla zlepšit situaci na trhu práce, co se týče rovných příležitostí mezi muži a ženami. Nejprve je provedena analýza ukazatelů v jednotlivých krajích. Těmito ukazateli jsou hrubá měsíční mzda, zaměstnanost v národním hospodářství, nezaměstnanost, pracovní síla a ekonomická aktivita obyvatel. Tyto údaje jsou rozdělené mezi obě pohlaví. Po této analýze následuje srovnání jednotlivých krajů České republiky. Dále bylo navrženo řešení jak by se mělo postupovat, aby tento problém nerovnosti byl co nejvíce eliminován. Závěr patří ekonomickému zhodnocení, jaké přínosy ale i náklady s sebou nesou právě takto zvolená opatření.

Je nutné, aby tato otázka nerovnosti resp. rovnosti byla ve firmách projednávána. Zaměstnavatelé by měli podporovat ženy v zaměstnání a měli by se oprostít od genderových stereotypů. Měla by zde převládat vyrovnanost pracovních možností mužů a žen. Důvod, že jednou bude žena těhotná a bude mít 2 až 3 děti, není argument proto, aby byla diskriminována na pracovním trhu. Vždy se dá najít způsob, jak sladit profesní i rodinný život. Stačí, aby zaměstnavatel chtěl spolupracovat.

V současné době je tato problematika projednávána častěji a v širší rovině než tomu bylo před rokem 2000. Existuje několik organizací, jejichž předmětem činnosti je právě boj proti diskriminaci z hlediska pohlaví. Dále se také provádí statistiky, sepisují se zprávy a případové studie v rámci tohoto tématu. Ovšem naše republika ještě zdaleka nedosáhla úrovně vyspělých států. Přístup těchto zemí je aktivnější. Zejména v oblastech jako odměňování, přístup k práci, možnosti profesního vzestupu a otázky sladění rodinného a pracovního života.

## **2 POLITIKA ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ NA TRHU PRÁCE**

### **2.1 Prosazování rovnosti mužů a žen**

Mezi základní principy demokratického státu patří požadavek vytvářet všem občanům rovné příležitosti k uskutečnění jejich životních cílů bez ohledu na skutečnosti, zda je občan mužem nebo ženou. Rozdíly, které mezi oběma pohlavími v současné společnosti existují, jsou nejen záležitostí fyzickou, ale i kulturní a sociální. Odlišnost se projevuje zejména v tradici zafixovaných životních rolí jednotlivých pohlaví, kdy se role v prostoru a čase různě proměňují, nicméně v zásadě pořád platí. Rozdíly mohou ženám i mužům komplikovat život, výkon povolání, nebo dokonce znamenat jejich diskriminaci<sup>1</sup>.

První oblastí, kde začala česká společnost vyslovovat slovo diskriminace, byla romská menšina. Hned za ní však následuje diskriminace z důvodu pohlaví. Současné statistiky ukazují rozdíly ve mzdách mužů a žen a z toho plynoucí různé funkční postavení v zaměstnání. Mzdy mužů a jejich zastoupení ve vedoucích rolích v průmyslu, politice i státní správě jsou vyšší, čím víc se jedná o prestižnější a výnosnější povolání. Průměrná odměna za práci žen zaměstnaných na plný úvazek je v zemích Evropské unie o 27 % nižší než odměna mužů. Nejmenší rozdíl je v nových spolkových zemích Německa – 12 % a ve Švédsku – 17 %; největší rozdíly jsou ve Velké Británii – 34 %, v Řecku 32 % a v Nizozemí 31 %. V ČR se uvádí průměrný rozdíl 27 % hrubé mzdy. Jako za jeden z důsledků takových rozdílů platů v ČR můžeme považovat i to, že ženy jsou o 20 % více na pracovní neschopnosti než muži. To se děje pravděpodobně také proto, že rodina díky nemocenským dávkám, odvíjejícím se od výše mzdy, méně ztrácí u ženy než v případě muže. Rozdíly jsou patrné i v personální politice náborů mužů a žen do zaměstnání a prosazování žen do vedoucích pozic, které je součástí evropské strategie zaměstnanosti<sup>2</sup>.

Ženy nejsou vzhledem k jejich počtu v populaci dostatečně zastoupeny ani v politice. V Poslanecké sněmovně ČR je k 17. 9. 2008 z 200 poslanců zastoupeno 27 žen a v Senátu ČR je z 81 senátorů jen 14 žen. Po vstupu ČR do EU mají ženy dosahovat zastoupení nejméně 30 % v Evropském parlamentu i v národních parlamentech. K tomu bude nezbytné přijmout nové úpravy stávající legislativy ČR včetně volebních zákonů.

---

<sup>1</sup> NOVÁKOVÁ, J. Gender mainstreaming. 1.vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2002. 124 s. ISBN 80-86552-35-7.

<sup>2</sup> NOVÁKOVÁ, J. Rovná práva a příležitosti pro ženy a muže v Evropské unii. 1.vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2002. 22 s. ISBN 80-86552-12-8.

Na Slovensku se snaží zajistit vyšší zastoupení žen v politice vytvářením kandidátních listin jednotlivých politických stran a hnutí k volbám „zipovou metodou“, tzn. uváděním pořadí kandidátů na kandidátních listinách muž, žena, muž střídavě a o podobné úpravě se uvažuje také u nás. Rovnost šancí je rovněž název nově vznikající politické strany, která se chce v nejbližších parlamentních volbách dostat do Poslanecké sněmovny a hájit zde hlavně strategii rovnosti mezi pohlavími. Málo žen pracuje ve vědě a výzkumu, kde zdaleka není naplněno 40% zastoupení žen, jak požaduje EU.

S ne vždy vyváženým stavem v oblasti rovnosti mezi pohlavími se v ČR můžeme setkat i na straně mužů. Z praxe je známé znevýhodnění otců při svěřování dětí do jejich péče (pouze 8 % rozvedených mužů dostává při rozvodu dítě do své péče). Aktuální je problematika dřívějšího odchodu (i bezdětných) žen do starobního důchodu, než je tomu u otců<sup>3</sup>.

Matkám se s každým dítětem věková hranice odchodu do starobního důchodu snižuje, ale u otců zůstává stejná bez ohledu na to, že možnost pečovat o dítě a čerpat rodičovskou dovolenou mají oba rodiče. V zahraničí, například ve Švédsku, se již lhůty odchodu do starobního důchodu a rodičovské možnosti vyrovnaly. I muž zde může například čerpat při porodu svého dítěte 2 dny zvláštního otcovského volna ze zákona mimořádnou dovolenou a být přítomen této události. Ve společnosti přetrvává uplatňování tradičních matriarchálních modelů společenského chování, které mohou být individuálně posuzovány jako nevíтанé.

Diskriminace na základě pohlaví se může v praxi projevovat přímo, kdy se s danou osobou zachází hůře jen na základě její příslušnosti k určitému pohlaví (například, když je uchazečce při přijímacím pohovoru řečeno, že se na pozici nehodí, protože jako žena nemá dostatečné fyzické schopnosti a bude zanedlouho na mateřské či rodičovské dovolené, nebo naopak je na práci osobního asistenta manažera odmítnut muž, absolvent ekonomické školy s tím, že se pro něj nehodí vařit kávu). Méně mužů je snad i díky těmto genderovým stereotypům zastoupeno na pozicích středního zdravotního personálu, v mateřských školách, jeslích, ale i na méně prestižních školách základních. Podobně lze vysledovat menší zastoupení žen v profesích spojených s bezpečností a represí.

Z praxe je známa také nepřímá diskriminace. Nejrůznější opatření, která se jeví jako neutrální, mohou mít negativní dopad na jedno z pohlaví. V některých firmách jsou například ženy přijímány na místa s pracovní smlouvou na dobu určitou a muži,

---

<sup>3</sup> Redakce Český svaz mužů [online] [cit 5.11.2008]. Český svaz mužů. 2006. Dostupné z WWW: <<http://www.svaz-muzu.cz/index.php>>

vykonávající zcela totožnou práci, jsou přijati na dobu neurčitou. Za nepřímou diskriminaci může být považován i postup zaměstnavatele, který nařizuje pouze některým zaměstnancům práci přesčas a tím jim umožňuje dosažení vyššího výdělku, zatímco ostatním taková možnost dána není. Na druhé straně může být stejné jednání považováno za znevýhodňování zaměstnanců, kterým byl přesčas nařízen, protože se jim zkracuje jejich volný čas. Nařízení přesčasu lze samozřejmě podepřít objektivními důvody<sup>4</sup>.

Zmíněné diskriminační stereotypy v myšlení vznikají dlouhodobě již výchovou, kdy jsou přisuzovány dané či vrozené vlastnosti určitým skupinám obyvatel a pohlaví. Jde většinou o tradiční, často nelogické představy o lidech, nebo o roli muže a ženy v rodině. Mezi nejrozšířenější diskriminační představy patří například ta, že Romové dostatečně neovládají český jazyk a chybí jim patřičné vzdělání. V případě žen a mužů se hovoří o těchto představách jako o tzv. genderových stereotypech. U mužů většina společnosti předpokládá, že jsou racionálně myslícími hrdiny bez zábran s agresivními sklony, usilujícími po kariéře. Nikdy nepláčou, to by bylo ostudné a mají přirozený talent na technické obory, kutilství a válečnictví. Standardně muž nevykonává domácí a ruční práce, a když ano, pak jen z přinucení a musí být u toho nešikovný a nepraktický. Neumí stejně kvalitně jako ženy nakupovat potraviny, textil a kosmetiku, či se postarat o děti. Žena je podle společenského vzorce slabá, pečující ošetrovatelka, submisivní a jejím největším zájmem mají být děti, vaření a domácí práce. Dle genderového stereotypu má žena sklony k slzám, hysterii a logické myšlení není její doménou. Nemá se starat o kariéru a boj. Pokud muž živí ženu, jedná se o standard, opačný vzorec může být okolím považován za ponižující<sup>5</sup>.

Nejsou užívány ženské koncovky u profesí, které vykonávají i ženy, například u vojenských hodností se hovoří o ženě převážně jako o plukovníkovi, nikoliv jako o plukovnici. V naší společnosti je slangově obecně zažitým názvem „baba“ pro toho, kdo se bojí, naopak, kdo má odvalu, je „chlapák“ a podobně. Bez logického podkladu je zafixováno, že muži mají více odvahy než ženy. Z toho plyne napodobování mužských vzorů i mladými ženami například v oblékání, v tzv. tvrdém vyjadřování, chůzi.

Podvědomě jsou pak tyto takzvané mužské nebo ženské vlastnosti přisuzovány jednotlivcům i při zařazování mužů a žen pro výkon povolání. Z praxe je evidentní, že

---

<sup>4</sup> Redakce epravo [online] [cit 5.11.2008]. Zpráva o rovnosti žen a mužů optimismem nehýří, nerovnost trvá. Praha: Epravo, Unie vydavatelů Svit. 2006. Dostupné z WWW: <<http://www.epravo.cz>>

<sup>5</sup> ŠČUREK, R. Prosazování principu rovných příležitostí mužů a žen ve složkách Hasičských záchranných sborů, Ostrava: VŠB-TUO, SPBÍ a HZS Moravskoslezského kraje, 10. – 11. 9. 2003. s. 431-441, ISBN 80-86634-17-5.

ženské vlastnosti jsou vhodné pro obsazování pracovních míst spojených s pečováním a výchovou dětí, se starostí o nemocné a staré občany, obslužnou činností a šitím oděvů, učitelstvím v jeslích, mateřské škole. Prestižní, rozhodovací a bezpečnostní funkce jsou spojovány s mužskou rolí. Jsou zde často zaměňovány rodinné role muže a ženy i ve výkonu povolání, přestože zaměstnání s náplní rodinného a osobního života nesouvisí<sup>6</sup>.

Současné genderové stereotypy, vycházející ze středověkých tradic, jsou vysvětlovány biologickými předpoklady a obecně větší fyzickou silou mužů. Znakem odolnosti organismu žen může být střední délka života, která je vyšší než u mužů. V roce 1999 byl v ČR průměrný věk mužů 71,5 let a 78,2 let u žen. Delší průměrný věk dokladuje i odolnost ženského organismu proti vnějším podnětům (stresům), než je tomu u mužů. Ženy v populaci s ohledem na jejich vyšší průměrnou délku života převažují, každoročně je jich v populaci o 2 až 3 % více než mužů<sup>7</sup>.

O genderové problematice vzniká široká celospolečenská diskuse, kdy jsou vzájemně, a to nejen v médiích, oponovány různé názory. Představitelky feministického hnutí hovoří o nutnosti osvobození žen od pětistiletého mužského šovinismu (Bible nepřímou uvádí, že člověk je na zemi cca 6 tisíc let). Český svaz mužů naopak nepodporuje tradici svátku Mezinárodního dne žen s tím, že narodit se ženou není zásluha, a proto je opodstatněné slavit Svátek matek, vzdávající poctu ženám, které přivedly na svět dítě, staraly se o něj a Svátek otců, kteří se rovněž nezastupitelně podílejí na výchově. Svátek matek byl na základě těchto iniciativ navržen v Poslanecké sněmovně jako významný den ČR. Ženy pozvolna pronikají do profesí, které byly doménou mužů a nelze tvrdit, že by se v nich uplatnily hůře<sup>8</sup>.

## 2.2 Genderové stereotypy

Gender (rod) zahrnuje psychologické, kulturní a sociální rozdíly mezi muži a ženami. Zde nutno striktně odlišovat pohlavní (sexuální) rozdíly, které jsou chápány jako biologická kategorie vymezující fyziologické rozdíly mezi muži a ženami, zejména rozdíly týkající se pohlavních orgánů a reprodukčních dispozic. Gender se vztahuje k sociálním rozdílům mezi ženami a muži, jež jsou získané, mění se v průběhu času a mohou být velmi

---

<sup>6</sup> ŠČUREK, R. Gender mainstreaming ve státní správě, armádních, bezpečnostních a záchranných útvech. In časopis Vojenské rozhledy, 2004, č.1, Praha: Agentura vojenských informací a služeb, s. 93-100. ISSN 1210-3292.

<sup>7</sup> Kolektiv autorů. Ženy a muži v datech. Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, Český statistický úřad, 2003. 56 s. ISBN 80-250-0205-5.

<sup>8</sup> GAJDA, J. O ženách kolem nás, časopis A report 2003, č. 7. s. 14-15. Praha: Agentura vojenských informací a služeb. ISSN 1211-801X.

rozdílného charakteru jak v rámci jednotlivých kultur, tak i napříč různými kulturami. Zatímco pouze ženy mohou rodit děti, což je biologicky determinováno, z hlediska biologického není dáno, kdo bude děti vychovávat<sup>9</sup>.

Genderová rovnost je vysvětlována jako rovnost mezi muži a ženami. Jedná se o koncept, který říká, že všichni lidé mají svobodu rozvíjet svoje osobní schopnosti a činit tak bez omezení, jež určují přísné genderové role. Rozdílné chování, aspirace a potřeby mužů a žen budou považovány za rovné a budou stejně hodnoceny a podporovány.

Stereotyp je definován jako jednotvárný, ustálený, navyklý vzorec chování. Ve spojení s rodovými (genderovými) stereotypy lze hovořit o zjednodušujícím popisu toho, jak má vypadat muž či žena. Oba rody jsou vnímány bipolárně, kdy žena nenese rysy mužskosti a naopak. Genderovou rovností se myslí skutečnost, že všechny lidské bytosti mají právo svobodně rozvíjet své osobní schopnosti a činit volbu bez ohledu na rodové (genderové) stereotypy. Znamená to vyrovnané zastoupení, kompetence a zviditelňování obou pohlaví ve všech sférách veřejného i soukromého života. Genderové rozdíly mohou být ovlivněny dalšími strukturálními rozdíly, jako je rasový, etnický či sociální původ. Tato dimenze, tak jako i ostatní charakteristiky osoby, jakou je věk, zdravotní stav, rodinný stav, sexuální orientace, mohou být relevantními hledisky pro provádění gender impact assessmentu. Nejúspěšnější je gender impact assessment již v počátečním stádiu rozhodování, kdy je možné prosadit změny v příslušných strategických rozhodnutích. Gender impact assessment tedy znamená hodnocení a porovnávání stávající situace a dopad očekávaných trendů vývoje podle relevantních genderových hledisek vyplývajících z navrhovaného strategického rozhodnutí<sup>10</sup>.

## 2.3 Gender mainstreaming

Skupina specialistů se shodla na této obecné definici: „Gender mainstreaming je proces reorganizace, zlepšování, rozvíjení a vyhodnocování politik takovým způsobem, aby bylo na všech úrovních a ve všech stádiích zapracováno hledisko genderové rovnosti, a to prostřednictvím aktérů obvykle zapojených do tvorby politik“.

Konkrétnější definici nabízí Evropská komise. Následující formulace říká více, poukazuje na to, že mainstreaming se týká jak mužů, tak žen. „Mainstreaming podporuje

---

<sup>9</sup> ČERMÁKOVÁ, M. , MAŘÍKOVÁ, H. , ŠANDLEROVÁ, J. , TÚČEK, M. Proměny současné české rodiny. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2000. 170 s. ISBN 80-85850-93-1.

<sup>10</sup> NOVÁKOVÁ, J. Gender mainstreaming. 1. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2002. 124 s. ISBN 80-86552-35-7.



rovnost mezi ženami a muži ve všech aktivitách a politikách na všech úrovních. Nesoustřeďuje se pouze na úsilí podporovat rovnost zaváděním specifických opatření pro ženy, ale mobilizuje všechny hlavní politiky za účelem dosažení rovnosti a bere v úvahu jejich možný efekt na situaci mužů a žen.“

### 2.3.1 Předpoklady mainstreamingu

Podle Zprávy Evropské komise o mainstreamingu je za nejdůležitější předpoklad prosazování genderové rovnosti považována politická vůle. Jen tak se mainstreaming může stát obecně uznávaným cílem a politickou prioritou. Vládnoucí struktury mají pravomoc stanovit cíle a postupy ohledně genderové problematiky a prosazovat je v praxi. Další předpoklady, které napomáhají prosazování main-streamingu, tvoří legislativa zakotvující rovnostní a antidiskriminační zákony. Pojetí mainstreamingu jako souhrnu norem a zákonů je jedna rovina jeho chápání, v další rovině je možno v něm spatřit snahu o narovnávání proporcí mezi muži a ženami v jednotlivých životních situacích. Pro vyšší účinnost tohoto konceptu je třeba zdůraznit, že neusiluje pouze o zrovnoprávnění žen, ale že sleduje také postavení mužů. Přístup k mužům by měl vysvětlovat, že vyrovnávání pozic žen přináší výhody celé společnosti, včetně mužů. Na opatření, která jsou v rámci této politiky přijímána, musí být také aplikována metoda hodnocení jejich vlivu na muže a ženy. Předejde se tak situacím, kdy pozitivní opatření pro jednu skupinu má negativní důsledky pro skupinu druhou. Takovou multidimenzionalitu politik je třeba brát v úvahu a bránit se před jejími negativními důsledky. Finanční podpora a lidské zdroje urychlují implementaci rovných příležitostí do politik EU. Mainstreaming, stejně jako jakákoliv jiná politika, vyžaduje přerozdělení a vyčlenění finančních fondů, přestože jejich návratnost se v krátkodobém časovém horizontu nedá očekávat. Ženy samy o sobě nemohou mainstreaming prosadit. Viděno optikou politiky jsou vůči mužům stále v menšině. Důležitý předpoklad je proto přesvědčit o vhodnosti přístupu mužskou většinu. V tomto kontextu je podmínkou úspěšnosti účast žen i mužů v politickém rozhodování a veřejném životě a jasné rozdělení kompetencí všech aktérů. Ti mohou aktivně podporovat politickou vůli a ovlivňovat přijímaná rozhodnutí. Na základě vývoje v posledních letech se dá konstatovat, že většina těchto podmínek začíná být akceptována. Na základě přijatých dokumentů a legislativy, ale hlavně na základě skutečných činů lze tvrdit, že politická vůle prosazovat gender mainstreaming v Evropské unii již existuje.

### 2.3.2 Techniky a nástroje mainstreamingu

Jak vyplývá z definice, existuje snaha zavádět mainstreaming do praxe pomocí každodenních postupů a obvyklých aktérů. Zásadním nedostatkem, pokud jde o genderovou rovnost v každodenním životě, je fakt, že její porušení není považováno za problém. Ti, kteří si to uvědomují, mají možnost využít řady analytických technik a nástrojů k tomu, aby dali veřejnosti najevo, že jde skutečně o problémovou oblast, kterou je nutno se zabývat. Tvůrci strukturálních politik disponují odbornými znalostmi ve svých rezortech, ale odborné znalosti o genderové rovnosti jim často chybí. To znamená, že existuje rovněž potřeba vzdělávacích technik a nástrojů. Shrňme-li výše uvedené, tyto techniky a nástroje musí pomáhat tvůrcům politiky identifikovat problém. Poslední soubor technik představují konzultační a participativní techniky, umožňující větší zapojení a přístup aktérů do problematiky.

Mezi základní analytické metody patří analýza dat a statistika. Informace o životních podmínkách mužů a žen musí být podloženy běžnými statistickými údaji, dělenými podle pohlaví a dalších proměnných, v závislosti na daném kontextu. Běžné statistické údaje a metody jejich shromažďování musí být zrevidovány tak, aby poskytovaly údaje dělené podle pohlaví. Pozornost se zaměřuje také na informace o dynamice vývoje genderových vztahů. Statistické údaje tvoří základnu pro analýzu současných genderových vztahů, pro vypracování prognóz nebo vyhodnocení politiky rovných příležitostí. Základní výzkum v oblasti gender studií, který je většinou soustředěn na univerzitách a dalších akademických institucích, může vést k identifikaci nových perspektiv nebo rozvíjet hlubší znalosti o mechanismech, které genderovou nerovnost reprodukuje.

Další užívanou metodou je prognostika, která poskytuje kromě vyvozování přesného stavu genderových vztahů také odhady budoucího vývoje a potenciálních problémů. Může se stát, že vládní rozhodnutí, které v sobě nenese dimenzi genderu, může mít odlišný vliv na muže a na ženy. Z hlediska mainstreamingu jsou klíčové metody posuzování vlivu jednotlivých politik na muže a ženy. Tato technika má své kořeny v ekologii, našla však využití i v oblasti genderové rovnosti. Její princip spočívá v posouzení určité navrhované aktivity z hlediska jejího možného vlivu na muže a ženy tak, aby případná nerovnováha mohla být odstraněna dříve, než bude tato aktivita odsouhlasena a uvedena do praxe. V Evropské unii již tento nástroj skutečně existuje pod názvem Gender Impact Assessment. Je k dispozici v rámci každého generálního ředitelství,

kteřé má povinnost svoje aktivity hodnotit z hlediska genderového vlivu. Zaměřuje se především na tato kritéria: participace – jaké je složení cílové skupiny z hlediska pohlaví, distribuce základních zdrojů – prostředky, čas, ekonomická síla, vzdělání, zdravotní péče atd., normy a hodnoty, práva a spravedlnost.

Další skupinou jsou vzdělávací techniky a nástroje. Pro různé skupiny zapojených aktérů je zapotřebí pořádat vzdělávací a školicí kurzy, jejichž zaměření se pohybuje od obecné roviny až po odborné předávání specializovaných znalostí. Začít je třeba na nejvyšší úrovni, zejména u těch aktérů, kteří disponují politickými pravomocemi a mohou začít prosazovat mainstreaming v praxi. Tento druh školení přechází i na úroveň středního a nižšího stupně řízení. Zaměření kurzů nespočívá pouze ve zvyšování povědomí o genderové problematice, ale přináší návody, jak zavádět gender mainstreaming do praxe a integrovat ho do své činnosti. Praktické rady a návody pro úředníky, organizační struktury a veřejnost, jak zohlednit genderovou dimenzi, vyhledat literaturu a jiné informační zdroje, základní principy a ilustrační příklady aplikace mainstreamingu a jeho pozitivního vlivu obsahují příručky, brožury a letáky. V poslední době bývají využívány také konzultační a participativní techniky jako adresáře, databáze, konference a odborné semináře nebo veřejná slyšení.

### 2.3.3 Aktéři mainstreamingu

Stejně jako u jiných politik, i procesu formování a realizace gender mainstreamingu se účastní řada aktérů, jejichž úlohy v celém procesu lze rozdělit jako iniciování, provádění, podpora a obrana zájmů.

- Občan – v tomto případě občan Evropské unie, konkrétní muži a ženy, jichž se má plánovaná politika osobně dotýkat.

- Politikové – sehrávají při gender mainstreamingu klíčovou úlohu, vzhledem k jejich oficiálnímu a formálnímu úkolu definovat politické priority a iniciovat obecné strategie. Jsou hlavními aktéry, zodpovědnými za definování genderové rovnosti jako jednoho z hlavních cílů, za její explicitní podporu za vyčlenění prostředků a podmínek pro gender mainstreaming. Velmi důležitá je jejich role při zahájení procesu mainstreamingu.

- Správní instituce – jejich prostřednictvím se politika nejen uskutečňuje, ale sehrávají stále větší úlohu také v identifikaci a definování problémů a při přípravě a realizaci politiky mainstreamingu. Jinak řečeno, uvádějí mainstreaming do života.

- Experti a výzkumní pracovníci – sehrávají významnou úlohu při definování problémů a při hledání způsobů, jak je řešit. Jak už bylo několikrát řečeno, výzkum představuje pro mainstreaming skutečně důležitý zdroj informací a podnětů. Rostoucí úloha expertů v procesu mainstreamingu je důsledkem vzrůstající složitosti tvorby politiky, kromě toho vyplývá také z nové „zeštíhlené“ koncepce státu.

- Nevládní organizace, zájmové a nátlakové skupiny – vnímají a reflektují nálady ve společnosti, což představuje významný „hlas zespodu“. Množství odborných znalostí, kterými disponují, pochází jednak z blízkosti k občanům a na druhé straně z vysokého stupně specializace. Nezanedbatelná je jejich funkce arbitra cílů genderové rovnosti.

- Hromadné sdělovací prostředky, masmédia – také ve velké míře ovlivňují a utvářejí politickou agendu. Informují veřejnost a přispívají k formování veřejného mínění. Mají vliv na utváření názorů veřejnosti a udržování hodnot a norem ve společnosti, mohou významným způsobem přispívat ke zvyšování povědomí o dané problematice.

- Mezinárodní a nadnárodní instituce – sehrávají v procesu mainstreamingu úlohu jako podpůrný, ale také jako stimulující a iniciující aktér. Jejich nadnárodní charakter vytváří důležité fórum pro výměnu a šíření informací mezi nadnárodními organizacemi, jejich členskými státy a individuálními aktéry<sup>11</sup>.

---

<sup>11</sup> MUSILOVÁ, M. Časopis Gender, rovné příležitosti výzkum, ročník 02 1-2/2001 [online] [cit 6.11.2008]  
Dostupné z www: <<http://www.genderonline.cz>>

### 3 LEGISLATIVNÍ NORMY ROVNÝCH PRÁV MUŽŮ A ŽEN V ČR

Zajišťování rovného zacházení s muži a ženami zahrnuje všechny lidi, protože každý je buď mužem, nebo ženou; mluvíme-li pouze o rovnosti žen, jedná se o problematiku zasahující jen cca 50 % lidí ve společnosti. Problematika rovného zacházení s muži a ženami má z právního hlediska specifika, v nichž se liší od ostatních diskriminačních důvodů, které v případě obecné úpravy nemusí být dostatečně zohledněny. V případě diskriminace žen je možno poukázat na specifika daná tradičním rozdělením rolí ve společnosti, kdy diskriminace může vyplývat z očekávání, která společnost pocituje jako pozitivní, např. všeobecně přijímané očekávání, že žena se vzdá na určitou část života budování kariéry, aby mohla pečovat o děti. Pohlaví však není jediným diskriminačním důvodem, který se týká všech lidí. Podobně je tomu např. s věkem, protože všichni jsme někdy mladí a většina z nás také zestárne. Podobně u nikoho nelze vyloučit, že se v průběhu svého života stane zdravotně postiženým, nebo že zdravotní postižení se ho bude týkat po určitou část života<sup>12</sup>.

Rovná práva a svobody všem, bez rozdílu pohlaví, zaručuje v ČR čl. 13 ústavního zákona č. 2/1993 Sb., Listiny základních práv a svobod. Podle čl. 29 tohoto zákona mají ženy, mladiství a zdravotně postižení navíc právo na zvláštní péči a ochranu v pracovních vztazích. Článek 32 odst. 2 garantuje zabezpečení odpovídajících zdravotních podmínek všem ženám v těhotenství. České pracovní právo je ovládáno zásadou zákazu diskriminace. Je vyžadováno, aby bylo naplňováno právo na rovné zacházení ve vztahu zaměstnavatele ke svým zaměstnancům. Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších změn a doplnění, ve svém ustanovení § 1 odst. 3 stanoví, že zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, včetně odměňování za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Stejně tak je v následujícím odstavci mimo jiné zakázána jakákoliv diskriminace zaměstnanců z důvodu pohlaví.

Právo rovného zacházení se dotýká v první řadě především rovného zacházení pro muže i ženy. Jak již ze znění výše uvedeného ustanovení vyplývá, rovnost mužů a žen se dotýká celé řady problémů. Jednou ze stěžejních otázek je odměňování. V současnosti stále existuje stav, že ženy jsou odměňovány jinak, resp. hůře než muži.

---

<sup>12</sup> Redakce Feminet. O ženách, které mění svět [online] [cit 6.11.2008]. Bratislava: Feminet, internetový deník. 2006. Dostupné z WWW: <<http://www.feminet.sk/index.stm>>

Zásada rovnosti v odměňování pramení z Listiny základních práv a svobod, která v čl. 28 stanoví, že všichni zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci. Rovnost v odměňování bezpochyby pod pojem spravedlivé odměny patří. Zásada stejné mzdy za stejnou práci podrobněji vymezuje a upravuje zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, ve znění pozdějších změn a doplnění. Podle tohoto zákona musí být podmínky pro poskytování mzdy stejné pro muže i ženy. Zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou práci, nebo práci stejné hodnoty, přísluší stejná mzda<sup>13</sup>.

Zákon stanoví i kritéria, která určují, co lze rozumět pod pojmem stejná práce nebo práce stejné hodnoty. Za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty je považována práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných podmínkách, při stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance a při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce v pracovním poměru ke stejnému zaměstnavateli. Jak z ustanovení vyplývá, je srovnání možné jen a pouze u stejného zaměstnavatele a v rámci jednoho pracoviště. Zákon o mzdě dále stanoví podrobnější hlediska, podle kterých se posuzuje složitost, odpovědnost a namáhavost práce, pracovní podmínky, pracovní schopnosti a pracovní způsobilost zaměstnance a jeho pracovní výkonnost.

Podle novely zákoníku práce je zakázána, jak bylo již řečeno, jakákoliv diskriminace v pracovně právních vztazích. Začíná to již při přijímacím pohovoru, kdy někteří zaměstnavatelé mají tendenci klást uchazeči nebo uchazečce o zaměstnání neopodstatněné otázky. V pracovně právních vztazích je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů. Diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci<sup>14</sup>.

Za diskriminaci však nelze považovat případy, kdy rozdílné zacházení s jednotlivými zaměstnanci nebo uchazeči o zaměstnání je dáno objektivními důvody.

---

<sup>13</sup> Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, počítačový systém ASPI, Copyright® 2000-2005 Aspi Praha a.s., vlastník licence EF 398, FBI VŠB-TU Ostrava.

<sup>14</sup> Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších doplnění a změn, počítačový systém ASPI, Copyright® 2000-2005 Aspi Praha a.s., vlastník licence EF 398, FBI VŠB-TU Ostrava.

Takové důvody spočívají například v povaze práce, kterou zaměstnanec vykonává, nebo jde o důvody pro výkon takové práce nezbytné. Typickým případem je například povolání baletky, kde lze jen těžko odůvodnit, že roli labutě v Labutím jezeru může ztvárnit muž. Oproti tomu je rozhodně diskriminující požadovat, aby roli labutě tančila pouze svobodná nebo bezdětná žena. Na druhou stranu se za diskriminaci nepovažuje, když ředitelka školy přijme do učitelského sboru muže, protože na její škole působí samé učitelky, není tam přiměřené rovnoprávné zastoupení mužů a žen. Takový přístup však nesmí mít přednost před kvalitou uchazeče nebo uchazečky. Rodinný stav uchazeče o práci, jeho pohlaví, počet dětí či jejich věk nemohou být kritériem pracovní způsobilosti. Přesto bývají obsahem přijímacích pohovorů (při takových dotazech může uchazeč/uchazečka žádat prostřednictvím úřadu práce o postih takového zaměstnavatele z důvodu diskriminace; je možné udělit pokutu až 250 000 Kč)<sup>15</sup>.

Pokud během pracovně právního nebo služebního vztahu dojde k porušení práv a povinností vyplývajících z ustanovení o rovném zacházení, může poškozený zaměstnanec požadovat nápravu takového porušení, odstranění následků porušení zákona a přiměřené zadostiučinění. Nároky tohoto druhu mohou být uplatněny jak proti zaměstnavateli, tak případně proti jakékoli jiné osobě odpovědné za toto porušení. Stížnost lze směřovat nejdříve na příslušný úřad práce a v další fázi na místně příslušný okresní soud. V případě, že výše uvedené prostředky k dosažení nápravy se ukáží být nedostatečné, může poškozený zaměstnanec rovněž požadovat peněžní kompenzaci za podstatnou újmu na své důstojnosti nebo cti (nemajetková újma) způsobenou nevídaným jednáním. Soud určí výši kompenzace za nemajetkovou újmu na základě závažnosti způsobené újmy a na základě okolností, za nichž byly práva a povinnosti porušeny.

V případném soudním řízení, týkajícím se sporu pramenícího z nerovného odměňování, dochází podle ustanovení § 133a zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších doplnění a změn, ke zvýhodnění obětí nerovného zacházení, a to tak, že se důkazní břemeno obrací. Podle uvedeného ustanovení skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého pohlaví, má soud ve věcech pracovních za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak. To se týká také soudního řízení týkajícího se sexuální diskriminace na pracovišti. Zde musí zaměstnavatel prokázat soudu, že zaměstnanec nebyl nediskriminován. Uvedená

---

<sup>15</sup> ŠČUREK, R. Gender mainstreaming ve státní správě, armádních, bezpečnostních a záchranných útvech. In časopis Vojenské rozhledy, 2004, č.1, Praha: Agentura vojenských informací a služeb. s. 93-100. ISSN 1210-3292.

ustanovení zákona se vztahují na pracovně právní vztahy. Dosud neexistuje zákonná antidiskriminační úprava vztahující se na všechny oblasti života. V prosinci 2004 Vláda ČR schválila a do legislativního procesu předložila nový antidiskriminační zákon, který bude rozšiřovat možnosti, jak hájit svá práva. Dle prohlášení vlády se zákon bude vztahovat zejména na problematiku běžného života. Za diskriminaci nebude považováno, když například Armáda ČR odmítne přijat do služebního poměru postiženého člověka, protože pro vojáka z povolání je nutná dobrá fyzická kondice, nebo když církev nepřijme na místo duchovního ateistu. Dodržování nového zákona bude mít cíleně na starost Úřad veřejného ochránce práv (ombudsman), který bude disponovat nástroji k prokázání i nepřímého popírání práv. Pokud se osoba nebude chtít obrátit přímo na soud, může podat stížnost k ombudsmanovi, který může situaci vyřešit i smírem<sup>16</sup>.

Na základě usnesení vlády č. 6/1998 je Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV) pověřeno mimořádnou kompetencí koordinovat vnitrostátní politiku týkající se postavení žen ve společnosti; ostatní ministerstva jsou povinna poskytovat mu potřebnou součinnost. Všem ministerstvům je zároveň uloženo spolupracovat s nevládními organizacemi žen. Toto usnesení je sice napadáno zástupci Českého svazu mužů s odůvodněním, že mělo být uloženo ministerstvům spolupracovat se všemi nevládními organizacemi zabývajícími se předmětnou problematikou a nikoliv jen s nevládními organizacemi žen. Tento pokyn přesto naplňuje ústavní zásadu o uplatnění rovnosti mužů a žen ve všech oblastech společenského života. Za jeho prosazení při výkonu státní správy odpovídají vládě jednotlivá ministerstva v rámci svých věcných působností. Řídí se při tom programovým dokumentem vlády Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen. MPSV pak prostřednictvím koordinačního oprávnění vede ostatní ministerstva k tomu, aby v rámci své věcné politiky systematicky, cíleně a efektivně přispívala k rozvoji rovných příležitostí. Na MPSV pracuje také Oddělení rovnosti žen a mužů. Od 1. 1. 2002 je na každém ministerstvu minimálně jeden pracovník, do jehož pracovní náplně patří problematika rovnosti mužů a žen v oblasti věcné působnosti resortu. V rámci aplikace gender mainstreamingu má od roku 2002 každé ministerstvo vlastní programový dokument na prosazování rovnosti mužů a žen v oblasti své působnosti, tzv. resortní priority. Existuje také meziresortní koordinační komise složená ze zástupců jednotlivých ministerstev. Vláda ČR v říjnu 2001 zřídila tzv. Radu vlády pro rovné příležitosti žen a mužů jako svůj poradní orgán (z 23 členů je v ní 13 žen, tj. 56 %). V rámci již existující Rady vlády pro

---

<sup>16</sup> Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších změn a doplnění, počítačový systém ASPI, Copyright© 2000-2005 Aspi Praha a.s., vlastník licence EF 398, FBI VŠB-TU Ostrava.



lidská práva pracuje také Výbor pro odstraňování všech forem diskriminace žen. V červenci roku 2002 byla v Poslanecké sněmovně ustavena Stálá komise pro rodinu a rovné příležitosti. V ČR působí cca 25 až 30 nevládních organizací prosazujících rovnost mužů a žen ve všech oblastech. Jako jeden z prvních veřejnosti viditelných výsledků jejich činnosti lze označit sjednocení odchodu mužů a žen do starobního důchodu v plánované reformě státních financí.

Rada vlády ČR pro rovné příležitosti mužů a žen stanovila například návrhy na opatření Vlády ČR, jejichž cílem je upravit pracovní podmínky českých vědců a vědkyň tak, aby zohlednily nutnost harmonizace vědecké kariéry s rodinnými povinnostmi. Mezi tato opatření patří například prodloužení věkového limitu u grantů pro mladé vědecké pracovníky a pracovnice o 2 roky na každé jejich dítě a možnost přerušit řešení grantového projektu v případě rodičovství až na 6 měsíců. Dalším opatřením je nezapočítávání roků strávených na mateřské a rodičovské dovolené do časového limitu pro dokončení doktorského studia. Toto již zabudovala do svého studijního řádu například Masarykova univerzita v Brně. Analyzuje se možnost systémového řešení otázky spojené s harmonizací vědecké kariéry formou daňového odpočtu nákladů na služby týkající se péče o děti a domácnost. Dalším opatřením je prosazovat vyšší zastoupení žen v rozhodovacích pozicích ve vědě a výzkumu s cílem dosažení 40% zastoupení žen v těchto pozicích. Budou vyvíjeny projekty, jejichž cílem je přilákat více dívek a mladých žen do technických a přírodovědných oborů. V zahraničí se s obdobnými aktivitami již započalo. Například v Izraeli jsou zřízeny stipendijní programy na podporu studentek bakalářských programů zabývajících se technikou. Rakousko organizuje program „fForte“ zaměřený na gender ve vědě a technice. Vláda Francie má zřízenou Misi pro rovnost ve výzkumu a vyšším vzdělávání, která má za cíl vzbudit zájem dívek o studium. V Německu v roce 2000 otevřeli jako první v Evropě Centrum žen pro vědu a technologie, jehož cílem je průběžně zvyšovat zastoupení žen v oblasti vědy a techniky, které organizuje akce pod názvem Budoucnost pro dívky, jejichž cílem je vzbudit u dívek od 10 do 15 let zájem o studium technologií prostřednictvím návštěv firem a výzkumných institucí.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí [online] [cit 10.11.2008]. Rovnost žen a mužů Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. 2006. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/228>>

#### 4 GENDEROVÉ NEROVNOSTI NA TRHU PRÁCE V ČR

Jak již bylo mnohokrát popsáno ve statích týkajících se specifík ženské a mužské zaměstnanosti v ČR, postavení mužů a žen na trhu práce se stále výrazným způsobem odlišuje. Navzdory právně zakotvené zásadě rovných příležitostí a rovného zacházení se totiž šance mužů a žen na úspěch na trhu práce významně rozcházejí. Odlišné zacházení s muži a ženami v ČR lze doložit zejména rozdíly ve mzdách a také diskriminačním postupem některých zaměstnavatelů při výběru nových pracovníků či pracovníc. Hlavně mladé ženy ve věku kolem 30 let, kdy se obecně očekává, že budou mít děti, a ženy s malými dětmi bývají považovány za nestabilní a rizikové zaměstnankyně a bez ohledu na jejich schopnosti nebo ambice se u nich automaticky předpokládá konflikt ženských rodinných a pracovních rolí. Zvláště na lépe placená a prestižnější místa proto někteří zaměstnavatelé vybírají raději muže.

Mužská pracovní síla bývá mnohdy ve srovnání s ženskou považována za apriorně kompetentnější, stabilnější, perspektivnější a výkonnější, a to bez ohledu na skutečné individuální schopnosti daného jedince. Mimo jiné také v důsledku těchto tlaků jsou ženy soustředěny v hůře placených profesích s menší sociální prestiží a např. v rámci profesní skupiny zákonodárců, vedoucích a řídicích pracovníků představuje jen zhruba jednu čtvrtinu všech pracovníků.

Podle Marie Čermákové je pro ženy nepříznivý také fakt, že ve sféře práce funguje výrazná mužská solidarita. Jsou to totiž většinou muži, kdo na pracovištích vytvářejí pravidla hry, protože zpravidla právě muži také zastávají střední a vyšší manažerské posty. Český trh práce tak stále preferuje spíše mužský model pracovní kariéry nepřerušené rodinnými událostmi a typicky maskulinní hodnoty soutěživosti, individualismu a instrumentality. Ženy v ČR mají v průměru o více než 25 % nižší platy než muži, přičemž diskrepance v příjmech mužů a žen se liší podle věku, vzdělání i zastávané profese. Podle některých interpretací vyplývají rozdíly v průměrných měsíčních mzdách mužů a žen z neochoty žen pracovat v přesčasových hodinách, která je dána tradiční (a neplacenou) péčí o domácnost a děti. Podle M. Čermákové se však tato argumentace, která je založená na neochotě žen pracovat přesčas, neopírá o žádnou seriózní vědeckou analýzu. Toto své tvrzení také dokládá zjištěním z výzkumu Ženy a muži na trhu práce, které ukázalo na velké pracovní nasazení české ženské populace na trhu práce. „Ochota lidí pracovat, pokud dostanou dobře zapláceno, překonává všechna transformační očekávání a ženská pracovní síla není v tomto směru žádnou výjimkou“.

Podle Rosemary Crompton nebo Harriet Bradley, podobně jako podle výše zmiňovaných českých autorek, jsou příčinou odlišného postavení mužů a žen na trhu práce primárně nejrůznější strukturální bariéry. Tyto autorky uvádějí zejména nerovné rozdělení péče o domácnost a o rodinu mezi mužem a ženou, nedostatečné nebo nevhodné opatření na skloubení práce a rodiny a dále také existenci nepodložených stereotypů, podle nichž ženy nejsou ochotny dát práci tolik jako muži, protože pro ně práce není takovou životní hodnotou, jako pro muže-živitele<sup>18</sup>.

Diskriminace na pracovním trhu podle pohlaví úzce souvisí s Genderovými stereotypy. Jsou předmětem socializace. Závaznost těchto rozdílů tedy není přirozeným, neměnným stavem, ale dočasným stupněm vývoje sociálních vztahů mezi muži a ženami. Diskriminace na základě pohlaví apriorní zamezení přístupu k jakýmkoliv zdrojům, možnostem a příležitostem jedinci pouze na základě jeho kategorizace podle pohlaví bez zjišťování a ověřování jeho individuálních schopností a možností. Gender kontrakt je souborem implicitních a explicitních pravidel, uplatňovaných a vymáhaných v každodenním životě, která ženám a mužům přisuzují různou práci, hodnotu, odlišné povinnosti a zodpovědnosti. Tato genderová “smlouva” je nepsanou “dohodou”, regulující vztahy mezi muži a ženami. Její reálná podoba je historicky a geograficky proměnlivá. V některých oblastech života může znevýhodňovat muže a v jiných zase ženy. Její projevy nabývají různých podob, od formálního vyloučení mužů nebo žen z některých sfér sociálního života až po latentní formy jejich exkluze z některých sociálních aktivit a pozic. Termín vznikl s odkazem k novodobé přirozenoprávní teorii “společenské smlouvy” a na základě teorie “genderových rolí”, jež pojednává o jejich vzájemném vztahu působení i reprodukce. Společenské hodnoty a normy jsou reprodukovány v rámci socializačních procesů, které se podílejí také na utváření individuálních aspirací. České ženy chápou nerovné příležitosti a podmínky na trhu práce jako úděl, se kterým se musí individuálně vypořádat. Je zřejmé, že gender kontrakt ovlivňuje každodenní život, rozhodování a aspirace jednotlivců, a že jeho současný stav silně omezuje možnosti působení mužů i žen ve sférách opačně genderově vymezených. Také proto se znalost tohoto konceptu jeví jako užitečná pro rozhodující aktéry sociální politiky, kteří mají na konstrukci pravidel vztahů mezi muži a ženami nezanedbatelný vliv.

---

<sup>18</sup> VOHLÍDALOVÁ, M. Časopis Gender, rovné příležitosti, výzkum, ročník 07 číslo 1/2006 [online] [cit 10.11.2008]. Dostupné z [www: <http://www.genderonline.cz>](http://www.genderonline.cz)

## 4.1 Diskriminace žen na pracovním trhu

Práce je pro většinu českých žen druhou nejvýznamnější životní hodnotou a ženy se v míře připisované významu práce neliší od většiny mužské populace. Ženy ovšem více trpí:

- větší nezaměstnaností a to zejména dlouhodobou,
- zastávají obvykle horší pozice s menší možností postupu,
- pakliže se žena dostane do vyšší pozice, pohybuje se často v mužském světě a bývá vnímána jako cizí element.

Při hledání historických kořenů diskriminace žen lze narazit na dva přístupy - Veblenovský výklad, uvedený např. v Samuelsonově Ekonomii a výklad, který pokládá za určující změny v důsledku průmyslové revoluce. Veblen se ve své Teorii zahálčivé třídy z roku 1899 domnívá, že instituce vlastnictví věcí má své kořeny ve vlastnictví žen. Motivem byly: přirozený sklon k dominanci a donucení, užitečnost těchto osob jako dokladů o hrdinství a zdatnosti vlastníka a za třetí to byla užitečnost jejich služeb.

Postavení žen se vyvíjí podle stupně hospodářského vývoje, kdy tento ideál dozrává změn s tím, jak se v obecných představách stává úlohou ženy výlučně „okázalá zahálka“. „Součástí ideálu ženskosti se staly majetkově a kulturně podmíněné znaky krásy.“ Ženy tedy měly nejmenší vliv na svoji úlohu a pozici ve společnosti, ty byly určovány výhradně mužskými požadavky plynoucími z mužských potřeb. Tento pohled není příliš lichotivý, ale vezmeme-li v úvahu skutečné postavení žen v současné společnosti, nelze mu upřít jistou relevanci. Vždyť právo volit bylo ženám ve většině Evropských zemích přiznáno až v průběhu 20. století a to po dlouhém boji.

Druhý výklad a to Giddense spatřuje těžiště v oddělení pracoviště a domova. Pro naprostou většinu obyvatel předmoderních společností nebyly výrobní činnosti odděleny od chodu domácnosti. Veškerá práce se odehrávala v domácnosti nebo jejím bezprostředním okolí. Ve středověké Evropě se všichni členové domácnosti účastnili na výrobních činnostech. Ve městech se dílny obvykle nacházely doma. V takovéto domácnosti je rozdělení práce spravedlivější, hodnota přínosu práce muže a ženy neodlišitelná a její dělení na mužskou a ženskou nemá většího uplatnění. Politika a vojenství zůstaly doménou mužů, avšak v domácnosti měly ženy díky svému značnému podílu na výrobním procesu velký vliv. Ženám se často dostávalo významného postavení.

To se do značné míry změnilo s oddělením pracoviště od domova, které přinesl rozvoj průmyslu. Zaměstnavatelé začali najímat jednotlivce místo celých rodin. Zde se podle Giddense nalézají kořeny oddělení mužské a ženské práce. Na jedné straně vznikl ideál „ženy u rodinného krbu“ starající se láskyplně o rodinu a muže jako „živitele“ rodiny. Na druhé straně chudé ženy musely zastávat domácí - nyní už ženské - práce a často ještě vykonávat špatně placenou námezdní práci. Od té doby podíl žen na pracovní síle rostl. To bylo způsobeno několika skutečnostmi, Giddens uvádí např. první světovou válku, kdy ženy nahradily muže, kteří měli „válečné povinnosti“ a zajišťovaly chod válečné ekonomiky a po návratu mužů z války jich mnoho zůstalo pracovat.

S diskriminací žen na pracovišti se setkáváme s pojmem „sklenění strop“. Jedná se o soubor bariér, uplatňovaných na ženy jako celek, které ženám brání postupu na vyšší pozice v zaměstnání. Bariéry pracovního postupu žen můžeme shrnout do několika typů na:

- a. společenské – zahrnující rovnost příležitostí v přístupu ke vzdělání a zaměstnání,
- b. tzv. bariéra odlišnosti– pracovníci, kteří přijímají nové zaměstnance si stereotypně spíše vybírají ty uchazeče, kteří se od nich významně neodlišují. Pak pokud na vyšších pozicích převažují muži, bude si nejvyšší management podle této teorie vybírat opět muže,
- c. institucionální bariéry, kdy není zajišťována dostatečná informovanost o pozici žen na vedoucích a řídicích pozicích a zejména statistiky práce nejsou dostatečně genderově citlivé,
- d. segregace pracovního trhu se uplatňuje i na vertikální rozdělení pozic. Ženy, které dosahují vedoucích a řídicích pozic se uplatňují opět spíše ve feminizovaných, méně prestižních a finančně výhodných oborech,
- e. old-boy network – síť neformálních vztahů, které mezi sebou vytvářejí muži aktivitami na pracovišti i mimo ně. Problémem zde je zejména nízký podíl žen na pracovišti a vyloučení žen z mimopracovních např. sportovních aktivit. Tyto sítě neformálních vztahů jsou pak muži využívány v pracovních vztazích, což znevýhodňuje ženy nezapojené do těchto sítí,
- f. diskriminace na základě pohlaví
- g. sexuální obtěžování - nežádoucí chování sexuální povahy nebo jiné chování, které je založeno na sexu a které má vliv na důstojnost žen. V tomto případě jde zejména o chování nadřízených a kolegů v práci,

h. antidiskriminační zákony - legislativní opatření zakazující diskriminaci. Tyto zákony nemají dostatečné mechanismy postihu tak, aby nebyla žalobou postížena zejména žena a zároveň diskriminace není společností považována za významný problém hodný žaloby<sup>19</sup>.

Nyní se budu v mojí diplomové práci zabývat třemi diskriminacemi, které jsou velmi podstatné a hovoří se o nich velmi často. Ovšem neprojevují se pouze tyto, ale je jich široká škála, např. diskriminace podle věku a vzdělání či fyzických schopností atd.. Pro mou práci postačí diskriminace z hlediska výběrového řízení, příjmové diferenciaci a z hlediska těhotenství a mateřství.

#### 4.1.1 Rovné příležitosti ve výběrovém řízení

Rovné příležitosti začínají nábořem a výběrem budoucích zaměstnanců a zaměstnankyň. Zde jsou vymezeny součásti tohoto procesu a oblasti, které jsou z hlediska dodržování rovných příležitostí klíčové. Ve výběrovém řízení často hrají roli nejrůznější stereotypy. Na mnohé z nich poukázalo šetření mezi personálními agenturami kolektivu autorek vedených Drahomírou Fischlovou z Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí: „muži mají práci v hlavě, kariéra pro ně znamená mnohem víc než pro ženy obecně“, „muž dokáže být jakoby nad věcí, zatímco žena je tím pohlčená“.

Stereotypy obvykle směřují k tomu, že muži se lépe hodí pro vedoucí role („muži jdou za svým cílem daleko tvrději než ženy“), zatímco ženám vyhovuje jednotvárná práce zaměřená na detail („muž spoustu věcí přehlídně“), případně zaměstnání, kde mohou uplatnit své sociální cítění („dokážou mnohem lépe než muži vycítit, co protějšek potřebuje“). Tyto předpoklady, ač někdy opravdu reflektují běžnou zkušenost, však neplatí pro všechny a mohou se stát bariérou při náboru. Jedná se totiž o pouhé předpoklady, ne o zjištěná a ověřená fakta. Výběr zaměstnaných je však třeba nastavit objektivně, aby nikoho předem nezařazoval do určité „škatulky“.

---

<sup>19</sup> KRÍŽKOVÁ, A. , PAVLICA, K. Management genderových vztahů. Postavení žen a mužů v organizaci. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8.

#### *4.1.1.1 Základní principy férového náboru*

Pro každou volnou pozici by měl být zpracován vhodný a přesný popis, který by měl být zhodnocen z hlediska relevance požadavků. Příliš vysoké požadavky na roky praxe mohou být demotivující například pro osoby, které byly z důvodů péče určitou dobu mimo trh práce. Přitom pro danou pozici nemusí být dlouhá praxe nezbytná, neboť je možné zaučení. V případě všech volných pozic by zaměstnavatelé měli též zvážit, zda je možné vykonávat práci z domova a zda připadá v úvahu flexibilita pracovní doby či její zkrácení. Popis pozice, včetně inzerce, by měl být psán nediskriminujícím jazykem, který uvádí jména pozic pro mužský i ženský rod a vyhýbá se používání charakteristik, které by mohly naznačovat preferenci určitého pohlaví či věku.

Konkrétní pozice samozřejmě ze své podstaty mohou vyžadovat zaměstnání osoby jednoho pohlaví, konkrétního etnického původu či zdravotního stavu. V každém případě by požadavky na uchazeče/uchazečky měly být vždy důkladně prozkoumány s cílem zjistit, zda jsou požadované vlastnosti, dovednosti a zkušenosti opravdu nezbytné. Informace o těchto požadavcích by měly být poskytnuty všem žadatelům/žadatelkám o zaměstnání. Zaměstnavatelé by měli též přehledně informovat o náležitostech přihlášky do výběrového řízení. Komise realizující přijímací pohovor by měla být proškolená v otázkách rovných příležitostí s ohledem na kodex zaměstnavatele i platnou legislativu. Pro záznam výběrového řízení by měl existovat standardizovaný postup poukazující na transparentnost řízení a předcházející možným stížnostem.

#### *4.1.1.2 Časté chyby v procesu přijímacího řízení*

Mezi obvyklé chyby patří nedostatečně zdůrazněný princip dodržování rovných šancí, kdy tato informace není součástí propagačních materiálů firmy. Naopak mnohé podklady přímo obsahují diskriminační podmínky, či naznačují preferenci určitého pohlaví, věku atp. a mohou určité skupiny (ženy, rodiče, osoby se zdravotním postižením, starší osoby, čerstvé absolventy škol) odrazovat od vyjádření zájmu o inzerovanou pozici. Firmy nepřicházejí s kampaněmi, které by zdůrazňovaly jejich zájem tyto osoby zaměstnávat, resp. neinzerují v médiích sledovaných těmito skupinami.

#### 4.1.1.3 Výhody náboru dodržujícího principy rovnosti

Správným výběrem budoucích zaměstnaných firma nejen zvyšuje kvalitu svého týmu, ale šetří i náklady, zejména snižuje riziko špatného rozhodnutí, kdy je nutné se s konkrétní osobou „rozloučit“ v průběhu zkušební doby. Využitím širší škály inzerce, která může být zaměřená na málo reprezentované skupiny, jež však mohou nabídnout osoby s potřebnou kvalifikací, dochází ke zlepšení externího náboru.

Předsudky často blokují také interní nábor, typicky ženské pozice (např. asistentek nebo administrátorek) jsou často chápány jako „konečné“ a nejsou brány v úvahu při hledání vhodných osob pro vyšší pozice. Přitom se často jedná o osoby zkušené, které mají dobrý přehled o fungování organizace.

Transparentní výběrové řízení také zvyšuje důvěryhodnost firmy a snižuje riziko stížností či přímo žalob z důvodu diskriminace. Pro úspěšnou realizaci spravedlivého výběru je klíčová spolupráce mezi personálním oddělením a liniovým managementem. Jinak se může stát, že proklamované politiky zpracované v oddělení lidských zdrojů nebudou uplatňovány v praxi a nedojde k využití pozitivních přínosů podpory rovných šancí<sup>20</sup>.

#### 4.1.2 Příjmová diferenciací z hlediska pohlaví

Česká republika po roce 1989 zahájila přechod k tržní ekonomice a politickému systému pluralitní demokracie. To nevyhnutelně vedlo k celé řadě změn. Bylo nutné zcela přepracovat politiku země v hospodářské, právní, vzdělávací a sociální sféře. Problémem, který v poslední době nabytá značného významu, je vyloučení všech forem diskriminace. Jednou z oblastí, které je třeba věnovat v současné době z mnoha důvodů zvýšenou pozornost, je právě rovnost mezd mužů a žen. Rovnost občanů bez ohledu na pohlaví je součástí základních principů demokratické společnosti. Princip rovnosti žen a mužů (a tedy i rovnosti odměňování) je v ČR obecně zajištěn Ústavou, resp. Listinou základních práv a svobod, jakož i jinými právními dokumenty. K jeho respektování včetně praktického uplatňování je Česká republika vázána požadavky předpokládaného budoucího členství v EU. Zásada stejného platu pro muže a ženy za práci stejné hodnoty v EU vychází z článku 119 Římské smlouvy a Směrnice 75/117/EHS z roku 1975 týkající se zásady stejného platu pro muže a ženy. Směrnice v článku 1 uvádí: princip stejné mzdy pro

---

<sup>20</sup> MACHOVCOVÁ, K. Gender Studies, o.p.s. Generové stereotypy hrají ve výběrovém řízení roli [online] [cit 11.11.2008]. Dostupné z [www: <http://www.feminismus.cz>](http://www.feminismus.cz)



muže a ženy znamená, že za stejnou práci nebo za práci, již se přisuzuje stejná hodnota, se vylučuje jakkoli diskriminace na základě pohlaví s ohledem ke všem aspektům a podmínkám odměňování. V Chartě základních sociálních práv je požadováno, aby každý členský stát pracovníkům zajistil "spravedlivou mzdu". Toho by mělo být dosaženo "využitím normálních instrumentů ekonomické a sociální politiky, zejména instrumentů ke zvýšení produktivity a stimulaci ekonomického růstu, posílením boje s diskriminací a zajištěním solidarity mezi sociálními skupinami"<sup>21</sup>.

Uplatnění rovného zacházení je zvláště důležité v oblasti odměňování. Málokde je křivda tak jasně vidět jako právě zde. Proto zákon jasně říká, že podmínky pro poskytování mzdy musí být stejné pro muže a ženy a že zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou práci nebo práce stejné hodnoty, přísluší také stejná mzda.

Zásada rovného zacházení v oblasti odměňování byla promítnuta i do zákona o mzdě a zákona o platu a týká se všech složek mzdy, tedy i prémie, osobního příplatku, osobního ohodnocení, příplatku ke mzdě. Pravdivě je třeba říci, že i když většina českých zaměstnavatelů zásadu rovného zacházení v oblasti odměňování považuje za velký zásah do svých pravomocí a do zásady smluvní volnosti, zejména pokud jde o nenárokové složky mzdy – prémie, osobního ohodnocení, odměny, není smyslem této zásady zaměstnavatele poškodit. Jde o výchovu zaměstnavatele k úctě, slušnosti a spravedlnosti vůči všem jeho zaměstnancům bez ohledu na jakékoliv předsudky.

O nerovné zacházení v odměňování se bude jednat například, pokud by mzda za stejnou práci byla stanovena různá podle věku zaměstnance, ve vazbě na to, zda jde o muže nebo ženu, zda byl zaměstnanec práce neschopen, zda čerpal volno k ošetřování nemocného člena rodiny a v mnoha jiných podobných případech. Nejinak tomu bývá i při poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžitě hodnoty, jako jsou různé věcnostní a stabilizační příplatky, odměny, příspěvky a podpory poskytované z FKSP nebo sociálního fondu. Například v rozporu s výše uvedenou zásadou je opět poskytování příspěvku na penzijní připojištění, rekreaci nebo stravování rozdílně podle věku nebo pohlaví zaměstnance<sup>22</sup>.

Podle Eurostatu byl v roce 2003 v ČR rozdíl v průměrných platech mužů a žen 19 %. Český statistický úřad rovněž uvádí, že ženy vydělávají méně než muži – jejich mediánová mzda je nižší o téměř 3 700 Kč, a to bez ohledu na to, že mají stejné vzdělání.

---

<sup>21</sup> FISCHLOVÁ, V. Analýza rozdílů ve výši pracovních příjmů mužů a žen-navržení modelového postupu zjišťování podílu diskriminace [online] [cit. 11.11.2008]. Dostupné z [www: <http://www.vupsv.cz>](http://www.vupsv.cz)

<sup>22</sup> ANO, Průvodce zaměstnance Evropskou unií, Rovnost v odměňování [online] [cit. 10.11.2008]. Dostupné z [www: <http://statorg.cmkos.cz/eu/brozura>](http://statorg.cmkos.cz/eu/brozura)

Zpráva Centra pro ekonomický výzkum a doktorské studium UK s názvem Relativní postavení žen na trhu práce v České republice: shrnutí výzkumu se věnuje i mzdovému rozdílu mezi muži a ženami v ČR. Autoři publikace mimo jiné rozebírají rozdíl v hodinových platech mužů a žen. Podle nich se průměrný hodinový plat u nás jeví téměř o 3 0% nižší než plat mužů. Rozklad dat pak ukazuje, že přibližně třetina tohoto platového rozdílu souvisí se segregací žen do nízko-příjmových zaměstnání, firem a skupin pracujících uvnitř firem. Převážná většina (celé dvě třetiny platového rozdílu) však nemá jiné vysvětlení než platovou diskriminaci žen. Platové rozdíly mezi pohlavími jsou přitom menší v rozpočtové sféře než ve sféře podnikatelské. Provedené výzkumy navíc ukázaly, že rozdíl v příjmech mužů a žen se ještě zhoršuje se zvyšujícím se vzděláním a zastávanou pozicí. Podobná praxe přitom nemá žádné logické opodstatnění. K nerovnoprávnostem a porušování zákonů přitom dochází i ve firmách, které deklarují, že etický postoj k rovným příležitostem patří k jejich základním principům<sup>23</sup>.

#### 4.1.3 Diskriminace z hlediska těhotenství či mateřství

Diskriminace z těchto důvodů se řadí mezi diskriminace z hlediska pohlaví. Konflikt rodinných a pracovních rolí nabývá v životě současných žen stále většího významu. S rostoucí pracovní náročností, se kterou se setkáváme zejména, ale zdaleka ne výlučně, u žen vysokoškolaček, žen ve vedoucích a řídicích pozicích a žen podnikatelek, se tyto ženy nehodlají vzdát své rodinné zátěže. Snahou, která rámuje život většiny žen, je snaha skloubit práci a rodinu dohromady. Je teprve otázkou času, kdy se i u nás, stejně jako na Západě, utvoří významná skupina žen, které budou volit mezi zaměstnáním - kariérou - a rodinou. Vždycky ale bude většina žen hledat možnosti, jak rodinu s profesí skloubit. Možnosti, které ženám pomáhají skloubit rodinu a práci, hledají jak jednotlivci, tak i zaměstnavatelé. Tato opatření se zřejmě i u nás, stejně jako v zemích EU, budou dále vyvíjet směrem k větší rozmanitosti, institucionalizaci a vzájemné propojitelnosti. Zároveň je třeba zdůraznit, že mnohá z těchto opatření by měla být a jsou nastavena tak, aby je mohli využívat nejen ženy-matky, ale i muži-otcové. Tato otevřenost by mohla napomoci větší angažovanosti mužů v rodině<sup>24</sup>.

---

<sup>23</sup> VELÍŠKOVÁ, H. Rovné šance jako konkurenční výhoda, Platová nerovnost mezi muži a ženami, Gender Studies, o.p.s.[online] [cit. 15.11.2008]. Dostupné z [www: <http://www.genderstudies.cz>](http://www.genderstudies.cz)

<sup>24</sup> HAŠKOVÁ, H. , KŘÍŽKOVÁ, A. Časopis Gender, rovné příležitosti, výzkum, ročník 07 číslo 2-3/2002. Možnosti skloubení práce a rodiny v životě žen [online] [15.11.2008]. Dostupné z [www: <http://www.gendersonline.cz>](http://www.gendersonline.cz)

## 4.2 Genderová segregace povolání

Genderová segregace povolání odkazuje k silné nadreprezentovanosti žen a mužů v určitých zaměstnaneckých kategoriích, což vede ke vzniku relativně separovaných segmentů trhu práce – ženského a mužského. Odborná literatura uvádí mnoho faktorů, které se na vzniku a udržování genderové segregace trhu práce podílejí: poptávka a nabídka na trhu práce, nastavení sociálního státu, vyspělost ekonomiky, rozvoj sektoru služeb atd. Nyní se bude zkoumat vlivu lidského kapitálu, konkrétně stupně a oboru vzdělání, na tento typ segregace. Teorie lidského kapitálu naznačují, že čím více dovedností a zkušeností jedinec získá prostřednictvím vzdělávacího systému nebo účasti na trhu práce, tím úspěšnější tato účast – a také výše jeho výdělku – jsou. Zvyšující se kvalifikace žen by proto měla přispívat ke genderové rovnosti na trhu práce; čili se zvyšující se úroveň vzdělání by se měla snižovat genderová segregace povolání. Existující empirické studie však tento přímý vztah nepotvrzují. Navzdory dramatickému nárůstu vzdělanostní úrovně žen v průběhu posledních dekad se genderová segregace povolání nijak dramaticky nemění. Jedno z možných vysvětlení představuje skutečnost, že ženy a muži volí, respektive jsou směřováni k tomu, aby volili odlišné obory vzdělání, tedy jinými slovy přispívají ke genderové segregaci ve sféře vzdělávání. Muži jsou nadreprezentováni v jiných studijních oborech než ženy, to však může do značné míry předurčit celou jejich následující profesní kariéru. Charles zdůrazňuje, že v moderních byrokratizovaných společnostech orientovaných na produktivitu a efektivitu je kvalifikace a typ dovedností rozhodující pro zařazení na trhu práce. Existují-li rozdíly mezi muži a ženami v dovednostech a druhu kvalifikace, které získávají, projeví se to také v jejich pozici na pracovním trhu. Reprodukce genderově dělených dovedností vede k segregaci. Empirické studie potvrzují, že ženy jsou nadreprezentovány ve sféře služeb, především služeb veřejných – v úřednických povoláních a v obchodě. Naopak muži jsou nadreprezentováni v manažerských a technických povoláních. Coré uvádí, že v členských zemích Organizace pro ekonomickou spolupráci a rozvoj vykazuje nadpoloviční většina sledovaných zaměstnaneckých kategorií výraznou dominanci mužů nebo žen (tvoří je z 80 % ženy nebo z 80 % muži). Analýzy časových řad a trendů ukázaly, že genderová segregace týkající se zaměstnaneckých kategorií zůstává v průběhu času poměrně stabilní a ve většině zemí se nijak dramaticky nesnižuje. Tato skutečnost platí i pro země, které se pokusily intervenovat a genderovou segregaci v zaměstnání afirmativními akcemi snížit. Tedy i tam, kde ženy hojně participují na trhu práce, nebo kde se uskutečnila cílená

kampaň propagující demokratické a nediskriminující školství. V dnešní době tráví mladé ženy ve vzdělávacím systému více let než muži a dosahují vysokoškolského vzdělání ve stejném, ne-li hojnějším počtu. Pokud se však většina žen již od dětství vzdělává v tradičně „feminizovaných“ oborech, které ženy připravují pro účast na trhu práce v povoláních, jež neumožňují snadný a rychlý kariérní postup a jež charakterizují nižší odměny, pak není překvapivé, že ženy vydělávají v průměru méně než muži, mají pomalejší kariérní postup a méně často tak dosahují na vedoucí a řídicí pozice<sup>25</sup>.

## 5 OPATŘENÍ PROTI DISKRIMINACI NA TRHU PRÁCE

Jednou ze základních hodnot moderní společnosti je rovnost mezi muži a ženami. Ta představuje pro Evropskou unii jednu z hlavních priorit pro třetí tisíciletí. Tuto prioritu se proto snaží prosazovat navzdory ne vždy příznivým okolnostem. Ačkoli během dvacátého století došlo v postavení žen ve společnosti k obrovskému pokroku, mnohé neoprávněné nerovnosti stále přetrvávají. Jedná se o zamezení přístupu k společenským zdrojům, možnostem a příležitostem na základě kategorizace lidí na muže a ženy bez jakéhokoliv ověření jejich individuálních schopností a osobního potenciálu. Diskriminace na základě pohlaví se objevuje ve všech sférách a oblastech lidské, rodinné, kulturní. Diskriminace žen v pracovním procesu je velice závažný problém, který je potřeba řešit. Proto je v České republice, jako i v celé Evropské unii, zakázána diskriminace na základě pohlaví, a to jak při přijímání do zaměstnání, tak i v zaměstnání. Podle mnohých odborníků však ve většině případů samy ženy brání odhalení diskriminace, neboť se bojí dlouhých soudních sporů nebo toho, že se na ně zaměstnavatelé budou dívat skrz prsty. Je tedy nutné informovat ženy o tom, jaké existují možnosti obrany proti tomuto negativnímu jevu. Politika Evropské unie důsledně uplatňuje vyrovnávání příležitostí (metody genderového mainstreamingu). V praxi to znamená nejen zavádění takových opatření, která otevrou ženám cestu k paritnímu postavení ve všech významných společenských aktivitách, ale také uplatňování z hlediska rovných příležitostí ve všech existujících politikách, strategiích a plánech<sup>26</sup>.

---

<sup>25</sup> VALENTOVÁ, M., ŠMÍDOVÁ, I., KATRŇÁK, T. Genderová segregace trhu práce v kontextu segregace vzdělanostní: mezinárodní srovnání [online] [cit 20.11.2008]. Dostupné z www: <<http://www.genderonline.cz>>

<sup>26</sup> Mostecký deník, článek Podpora rovných příležitostí mužů a žen na Mostecku [online] [cit 24.3.2009]. Dostupné z www: <<http://www.diskriminace.cz>>

## 5.1 Flexibilita na pracovním trhu

Pro to, aby se dal skloubit život rodinný s životem pracovním musí fungovat tzv. kvantitativní a kvalitativní flexibility. Pro rodiče malých dětí v České republice je obtížné skloubit péči o potomky s pracovním životem. Většinou se tento problém týká žen. Zaměstnavatelé jim v tom v naprosté většině příliš nepomáhají. Ve srovnání s naprostou většinou ostatních evropských zemí jsou u nás jen velmi málo využívány flexibilní formy organizace práce a další opatření, která by mohla sladění osobního a pracovního života usnadnit. Především je pro nás typický vysoký podíl plných úvazků i u matek malých dětí brzy (a okamžitě) po ukončení rodičovské dovolené. I v případech, kdy je zaměstnancům umožněno pracovat v režimu upravené pracovní doby, jsou možnosti nesrovnatelně menší než v zemích s vyspělou ekonomikou.

### 5.1.1. Kvantitativní flexibilita

#### 5.1.1.1 *Práce na částečný úvazek*

Česká republika se vyznačuje velmi nízkým podílem osob pracujících na zkrácený úvazek. Pouze 8,5% žen a 2% mužů pracují ve svém hlavním zaměstnání na zkrácený úvazek. Český trh práce se vyznačuje velmi nízkou nabídkou pracovních míst na zkrácený úvazek. Pokud jsou taková místa nabízena, jde nejčastěji o nízkokvalifikované oblasti trhu práce s nejnižší prestiží i finančním ohodnocením. Třetina žen a zhruba pětina mužů by chtěla pracovat na částečný úvazek (10 – 30 hod týdně). Podle názoru pracujících žen většina zaměstnavatelů respektuje jejich právo na úpravu zaměstnaneckého poměru v případě, že pečují o malé děti. Zaměstnavatel v ČR je totiž povinen vyhovět žádosti těhotné zaměstnankyně nebo zaměstnankyně (zaměstnance) pečující/ho o dítě mladší 15 let nebo o jinou převážně či úplně bezmocnou osobu, o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, nebrání-li tomu provozní důvody (§ 156 Zákoníku práce).

#### 5.1.1.2 *Práce na směny*

Směnou rozumíme část stanovené týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Práce na směny je v ČR silně zakořeněna z doby před r. 1989 (a to jak dvou- a třísměnný provoz, tak nepřetržitý). Snad i proto se neobjevují vyložené stížnosti na práci na směny, nicméně tato forma není vnímána jako

něco, co pomáhá rodičům skloubit výchovu a rodinu s prací. Spíše je vnímána jako jednoznačná výhoda pro zaměstnavatele, kteří jsou díky tomu schopni maximalizovat využitelnost strojů. V poslední době dochází k růstu směnnosti. Co se týká oborového rozložení, ukazují šetření VÚPSV provedené mezi zaměstnanými, že polovina osob pracujících ve směnném provozu pracuje v oblasti služeb a další třetina v průmyslu.

#### *5.1.1.3 Pružná pracovní doba*

Pružná pracovní doba se v ČR využívá již dlouho, nyní je však nově upravena v Zákoníku práce (§84 Rozvržení pracovní doby a §85a, b), c) a d).<sup>2</sup> Přes tento deklarovaný zájem vyjít vstříc zájmům zaměstnanců, se pružná pracovní doba uplatňuje většinou kvůli zájmům zaměstnavatelů využít maximálně provoz a životnost strojů, spíše než že by byli vedeni snahou umožnit zaměstnancům harmonizovat pracovní a rodinný život. Tak to i vnímají zaměstnanci. Dalším faktorem, který v poslední době nabývá na síle, je snaha různých úřadů vyjít vstříc svým klientům (občanům). Z tohoto důvodu se zavádí pružná pracovní doba, kdy dva dny v týdnu je pracovní doba značně prodloužená, což se kompenzuje po zbytek týdne. Poslední formou tohoto typu je pružnost řídicích pracovníků, kteří si pracovní dobu určují podle plnění pracovních podmínek a daných úkolů.

#### *5.1.1.4 Nepravidelná a nerovnoměrná pracovní doba*

Jde o nejméně rozšířenou formu práce. Kalkulace pracovní doby probíhá v delším časovém období (obvykle za měsíc, čtvrtletí nebo rok). Odborové svazy zmiňují problémy pro zaměstnance spojené se ztrátou pravidelného pracovního rytmu a navíc přicházejí o příplatky plynoucí z přesčasových hodin a práce v nesociální době. Využívá se zejména v dopravě, stavebnictví a zemědělství.

#### *2.1.1.5 Sdílení pracovního místa (job sharing)*

V České republice téměř neexistuje. Při uspořádání 4+4 hodiny není dosahována tak vysoká produktivita práce a uspořádání 6+2 hodiny je výhodné z finančního hlediska pouze pro jednoho zaměstnance.

#### *5.1.1.6 Stlačený pracovní týden*

Tato forma není zatím nabízena, ale v Zákoníku práce je ošetřena: se souhlasem zaměstnance může pracovní doba v jednotlivých dnech výjimečně přesáhnout devět hodin (§ 86). Podle odborových svazů by bylo možné akceptovat čtyřdenní pracovní týden i za cenu prodloužené současné délky pracovního dne, tj. 9-10 hodinový, posléze 8 – 9 hodinový pracovní den po čtyři dny v týdnu. Převážně ovšem budou odborové svazy trvat na pětidenním pracovním týdnu s tím, že klouzavý čtyřdenní týden by byl přijímán pouze v dosavadních nepřetržitých provozech, kde práce v sobotu a neděli je celkem běžná.

### *5.1.2 Kvalitativní flexibilita*

#### *5.1.2.1 Práce doma*

Stejně jako všude ve světě se tato forma zaměstnávání pojí zejména s prudkým rozvojem výpočetní techniky a zvýšením výpočetní gramotnosti obyvatelstva. Nicméně klasická manuální práce doma technického charakteru nespojená s výpočetní technikou má v ČR dlouhou historii. Protože dochází k pomalému zavádění práce doma na PC, existuje předpoklad, že bude snad lépe možné postihnout nevýhody, které se již objevily, a naopak podepřít výhody, které skýtá. Často zmiňovanými výhodami jsou: a) výkonnost až o 20 % vyšší, b) redukce automobilismu (prospěch pro velká města), c) snížení nezaměstnanosti (zaměstnání „na dálku“ i v regionech s vysokou nezaměstnaností). Vzhledem k důležitosti sociálních kontaktů, které zaměstnání poskytuje – zejména v případě žen – není pravděpodobné, že by došlo k nějakému dramatickému nárůstu této formy zaměstnávání.

#### *5.1.2.2 Práce doma s PC (teleworking, computerworking)*

Tato forma zatím zůstává téměř nevyužita. Pouze 4 % zaměstnaných takto pracují, z toho tři čtvrtiny jsou muži, především v malých společnostech do 50 zaměstnanců ve velkoměstech. Jde o rychle se rozvíjející formu zaměstnání, alespoň soudě podle nabídek práce.

#### *5.1.2.3 Práce doma a „švarc systém“*

Jinou formou práce doma, která se nejčastěji provádí na živnostenský list či na smlouvy o dílo, je forma „švarc systému“ v rámci neformální ekonomiky. Často jde o dealerství nebo zařazení do systému tzv. letadlo (neboli multi-level-marketing, MLM). Protože jde o práci na živnostenský list, není zde žádná sociální ochrana, sociální,

nemocenské a zdravotní pojištění si platí sám živnostník. Často je také možno najít inzeráty nabízející „lukrativní“ výdělky za minimum práce, většinou jde čistě o podvody<sup>27</sup>.

## 5.2 Informovanost

Další z možností jak se ubránit diskriminaci jsou informační centra, která byla otevřena pro osoby, které se ocitly v takovéto tíživé situaci. Představují jakousi první pomoc pro lidi, kteří se s diskriminací setkali.

V celé České republice je nízké povědomí o existujících nerovnostech mezi muži a ženami na pracovním trhu i v osobním životě. Snižování těchto nerovností a upozorňování na diskriminaci na trhu práce je hlavní činností infocenter v rámci projektu Půl na půl. Informační centra vznikla zatím v Libereckém, Královéhradeckém a Jihočeském kraji. Do budoucna je v plánu umístit centra i do ostatních krajů ČR.

Cílem bylo co nejširší pokrytí republiky, zasáhnout co největší počet obyvatel a zvýšit tak informovanost o rovných příležitostech pro ženy a muže. Centra vznikla jak při nevládních neziskových organizacích, tak i při významných knihovnách.

### 5.2.1 Liberecký kraj

V libereckém kraji vládne spolupráce s Krajskou vědeckou knihovnou. V rámci informační kampaně byly do fondu nakoupeny tisíce knih s tematikou gender, rovných příležitostí, sociálních a ekonomických aspektů trhu práce. Infocentrum je otevřeno každé úterý a čtvrtek od 15,30 do 18,30 hodin. Zájemci a zájemkyně zde mohou získat základní pomoc při hledání zaměstnání, doporučení jak postupovat, jsou-li diskriminováni na základě věku nebo pohlaví. Dále mohou využít počítače připojené na internet a zaslat svůj konkrétní dotaz týkající se diskriminace žen a mužů na trhu práce přímo na on-line právní poradnu na webových stránkách projektu [www.pulnapul.cz](http://www.pulnapul.cz).

---

<sup>27</sup> HAŠKOVÁ, H. , KRÍŽKOVÁ, A. Časopis Gender, rovné příležitosti, výzkum, ročník 07 číslo 2-3/2002. Možnosti skloubení práce a rodiny v životě žen [online] [cit 30.11.2008]. Dostupné z [www: <http://www.genderonline.cz>](http://www.genderonline.cz)



### 5.2.2 Královéhradecký kraj

Obecně prospěšná společnost Most k životu, která sídlí v Trutnově, především zajišťuje rekvalifikaci a kurzy pro nezaměstnané ženy. Zabývá se vzděláváním, pořádá přednášky a besedy. Pro více informací je můžete navštívit úterky od 9,30 do 12 a každý čtvrtek od 15,30 do 18 hodin.

### 5.2.3 Jihomoravský kraj - Brno

V Brně jsou infocentra zastoupena dvěma organizacemi. Nezávislým sociálně-ekonomickým hnutím Nesehnutí a Knihovnou Jiřího Mahena. Informační centrum Nesehnutí nabízí knihy a informační materiály zaměřené především na muže-otce, informují o možnostech rodičovské dovolené a o právech otců. V knihovně ale samozřejmě lze nalézt i dokumenty týkající se ženského hnutí, feminismu a dalších příbuzných témat.

Infobod v knihovně Jiřího Mahena je uživatelům k dispozici v úterý a ve čtvrtek. V knihovně Jiřího Mahena v přednáškovém sále se pořádají ve spolupráci s Nesehnutými "Ženské čtvrtky" vždy od 17 hodin, které představují současná témata týkající se života žen a mužů. Ať už je to politická participace, přirozený porod, otcové na rodičovské dovolené nebo například ženská literatura.

### 5.2.4 Praha

Knihovna a informační centrum Gender Studies je svým čtenářům a všem uživatelům otevřena od úterý do pátku od 12 do 18 hodin. Nabízí více než 7000 svazků včetně nejnovějších titulů. Fond je zaměřený na rovné příležitosti, sladování osobního a pracovního života a dobrou praxi zemí Evropské unie a dalších částí světa; obsahuje výzkumy a vědecké práce zahraničních pracovišť a univerzit. "Úterky s gender" v rámci projektu Půl na půl se snaží upozornit na nejdůležitější současná témata dotýkající se diskriminace žen a mužů na trhu práce jako jsou nový Zákoník práce 2007, právo z feministického pohledu nebo téma aktivního otcovství. Z pražské organizace je také koordinována telefonická právní poradna<sup>28</sup>.

---

<sup>28</sup> HORNOVÁ, M. Gender Studies, o.p.s. Informovanost může diskriminaci zmírnit [online] [cit 30.11.2008]. Dostupné z [www: <http://www.feminismus.cz>](http://www.feminismus.cz)

### 5.3 Antidiskriminační zákon a antidiskriminační orgán

Lhůta ke splnění povinnosti provést antidiskriminační směrnice EU do právního řádu ČR uplynula již s koncem roku 2006. Pokud neučiní ČR nápravu do konce roku 2007 hrozí jí negativní sankce v podobě žaloby Evropské komise k Evropskému soudnímu dvoru za nesplnění závazků plynoucích z jejího členství v EU. Pro zajímavost lze uvést, že na Slovensku je antidiskriminační zákon v platnosti již od roku 2004.

V roce 2006 byl první obsáhlejší návrh antidiskriminačního zákona schválen Poslaneckou sněmovnou, ale Senát zákon o jeden hlas odmítl. Ve druhém čtení v Poslanecké sněmovně zákon nezískal potřebných 101 hlasů. Dne 11. června 2007 schválila vláda návrh nové podoby (oproti původnímu návrhu okleštěné) antidiskriminačního zákona. Návrh byl předložen Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR 12. 7. 2007<sup>29 30</sup>.

Zásadní vliv na podobu českého antidiskriminačního práva nese vstup ČR do EU. V současné době existuje v ČR velmi roztržštěná, nekompletní obrana proti diskriminaci, která v řadě oblastí neodpovídá požadavkům kladeným EU. Antidiskriminační úprava je v současné době v ČR obsažena v mnoha zákonech. Její nejednotnost se projevuje mimo jiné i tím, že rozsah povinnosti zajišťovat rovné zacházení a ochranu před diskriminací je v jednotlivých zákonech (a tedy i pro různé situace) formulován různě. Stejně tak rozdílně je v jednotlivých zákonech stanoven i rozsah nároků, kterých se mohou oběti diskriminace pomáhat.

Obecný zákaz diskriminace můžeme nalézt na nejvyšším místě hierarchicky uspořádané pyramidy českého právního řádu (sestavené podle stupně právní síly daných předpisů), a to v čl. 3 odst. 1 Listiny základních práv a svobod, který zaručuje, že základní práva a svobody všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení

Ochranu před diskriminací upravuje ve svém rámci také řada mezinárodních úmluv, kterými je ČR vázána (např. Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace; Mezinárodní pakt o občanských a politických právech; Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech; Úmluva o odstranění všech forem

---

<sup>29</sup> Návrh antidiskriminačního zákona v podobě obsažené ve sněmovním tisku č. 253/0 ze dne 12. července 2007 [online] [cit 15.11.2008]. Dostupné z [www: <http://www.psp.cz/sqw/historie>](http://www.psp.cz/sqw/historie)

<sup>30</sup> BENNEROVÁ, L. Stanovisko České ženské lobby k antidiskriminačnímu zákonu [online] [cit 15.11.2008]. Dostupné z [www: <http://www.zpravodajstvi.ecn.cz/index>](http://www.zpravodajstvi.ecn.cz/index)

diskriminace žen; Úmluva o právech dítěte; Úmluva o ochraně lidských práv a svobod přijatá Radou Evropy; Rámcová úmluva o ochraně národnostních menšin; Úmluva č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání přijatá MOP (Mezinárodní organizace práce); Úmluva č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty v organizacích představuje podmínku pro výkon určitého povolání (jde např. a povolání stomatologa/stomatoložky, advokáta/advokátky atd.)<sup>31</sup>.

ČR je povinna přijmout antidiskriminační zákon (tzn. zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací včetně definice diskriminace a vytvoření institucionální ochrany) vzhledem ke svým závazkům vyplývajícím z členství v EU.

Nový (dosud nepřijatý) antidiskriminační zákon přináší mnoho pozitivních změn do oblasti boje proti diskriminaci v ČR. Na prvním místě je třeba jmenovat jednotné stanovení práva na rovné zacházení a zákazu diskriminace ve sférách pracovního práva (včetně ochrany dříve opomíjených skupin jako jsou osoby samostatně výdělečně činné atd.), sociálního zabezpečení a sociálních výhod, přístupu a poskytování zdravotní péče, přístupu a poskytování vzdělání a přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny na veřejnosti nebo při jejich poskytování.

K dalším pozitivům antidiskriminačního zákona patří legislativní vymezení základních pojmů rovné zacházení, přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci, sexuální obtěžování, navádění k diskriminaci atd. Poměrně velkou část pozornosti věnuje antidiskriminační zákon stanovení přípustných forem rozdílného zacházení. Bohužel zde však chybí vymezení podmínek pro užití tzv. pozitivních opatření.

Antidiskriminační zákon přináší revoluci v oblasti právní ochrany před diskriminací, neboť stanoví tuto ochranu pro všechny diskriminací dotčené oblasti jednotně. Rozšířil kompetence veřejného ochránce práv o působení ve věcech práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací. Jako antidiskriminační orgán bude veřejný ochránce práv poskytovat pomoc obětem, provádět nezávislý výzkum, zveřejňovat zprávy a vydávat doporučení a zajišťovat výměnu dostupných informací s příslušnými evropskými subjekty v oblasti boje proti diskriminaci<sup>32 33 34</sup>.

---

<sup>31</sup> BOBEK, M. , BOUČKOVÁ, P. , KUHN, Z.(eds.) Rovnost a diskriminace Praha, 2007, BECK, I. vyd., 471 s.

<sup>32</sup> Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, Antidiskriminační zákon na programu Poslanecké sněmovny [online] [cit 15.11.2008]. Dostupné z [www: <http://www.diskriminace.cz>](http://www.diskriminace.cz)

<sup>33</sup> Kol. autorů: Antidiskriminační vzdělávání a veřejná správa v ČR, Příručka pro zaměstnance veřejné správy, Multikulturní centrum Praha, o.s., druhé vydání, 2007.

## 6 POSTUP PŘI ZAVÁDĚNÍ KONCEPTU ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ

Obyčejně se jedná o značnou změnu v kultuře organizace a tu nelze provést za jeden měsíc. Většina společností má politiku rovných příležitostí již zasazenou ve svých interních směrnících, které se stávají jakýmsi závazkem nejen pro stávající, ale i budoucí zaměstnance, stejně jako dodavatele či zákazníky. Implementace pak probíhá začleněním nediskriminačních přístupů přímo do jednotlivých organizačních procesů. Neméně důležité je i školení zaměstnanců. I přes veškerou snahu je však třeba počítat s různorodými osobními přístupy a předsudky, které mohou stěžovat praktické uplatnění. Společnost je schopná vytvořit opatření v podobě ombudsmana, jenž chrání zájmy zaměstnanců, nebo vytipovat manažery, jež mohou posloužit jako osobní vzory. Zdaleka nejde jen o problematiku žen a mužů jako takových. Jsou to zaměstnanci různého věku, zdravotního stavu či sexuální orientace. Všichni tito lidé totiž společně utvářejí různorodý a kreativní tým, jenž dokáže lépe uchopit potřeby trhu, které jsou pro každou společnost klíčové.

### 6.1 Analýza

Tvorbě politiky rovných příležitostí by měla předcházet důkladná analýza stávající situace v organizaci zahrnující všechna dostupná měření, která pomohou identifikovat hlavní problémové oblasti a mezery. Výstupy z této analýzy mohou být použity jako důležitý přesvědčovací argument pro jednání se členy managementu a pro komunikaci záměrů řadovým zaměstnancům.

Klíčové indikátory pro zjišťování úrovně rovných příležitostí na pracovišti jsou:

- počet mužů a žen v různých úrovních organizace,
- věková struktura zaměstnanců,
- procentuální zastoupení zdravotně postižených, národnostních menšin a cizinců,
- srovnání počtu žen a mužů, kteří dosáhli v posledních letech povýšení,
- interní srovnání výše platů mezi muži a ženami,
- počet a charakter interních stížností na šikanu, sexuální obtěžování a nespravedlivé zaházení ze strany nadřízených, jak zaměstnanci hodnotí dodržování rovných příležitostí ve společnosti.

V rámci fáze analýzy by také organizace měla získat dostupné modely nejlepších postupů, které jí pomohou vyhodnotit úroveň vlastních procesů a vytyčit cíle, kterých bude chtít do budoucna dosáhnout.

---

<sup>34</sup> Návrh antidiskriminačního zákona v podobě obsažené ve sněmovním tisku č. 253/0 ze dne 12. července 2007 [online] [cit 15.11.2008]. Dostupné z [www: <http://www.psp.cz/sqw/historie>](http://www.psp.cz/sqw/historie)

## 6.2 Návrh opatření

Na základě výstupů z fáze analýzy je možno formulovat návrh ideálního budoucího stavu a plánu implementace, který organizaci pomůže zavést koncept rovných příležitostí. Je třeba si stanovit realistický časový plán, neboť obvykle se jedná o významnou kulturní změnu v životě organizace, které nelze dosáhnout za jeden měsíc. Do fáze designu se zařazuje i příprava interních a externích dokumentů, které rovné příležitosti podpoří. V první řadě to jsou klíčové komunikační nástroje společnosti čili hodnoty poslání a vize. Většina společností má navíc pravidla dodržování rovných příležitostí shrnuta v samostatném interní předpise, nazývaném jako politika rovných příležitostí, případně politika diverzity (neboli různorodosti, což je širší koncept jdoucí i nad rámec zákonných norem o rovných příležitostech).

Politika rovných příležitostí je více než jen interní písemný dokument. Reprezentuje veřejně vyjádřený závazek organizace, který se výrazně projeví na vztazích se zaměstnanci, zákazníky i dodavateli.

Politika rovných příležitostí by měla obsahovat:

- vysvětlení, co jsou rovné příležitosti a proč se organizace jimi samostatně zabývá,
- jasně formulované přihlášení se ke konceptu rovných příležitostí na pracovišti,
- popis, jak prosazovat rovné příležitosti ve firemních postupech,
- návod, jak bránit diskriminačnímu jednání a uplatňování předsudků na pracovišti,
- příprava komunikačního plánu,
- popis procesu řešení stížností.

## 6.3 Implementace

Implementační plán pro prosazování rovných příležitostí na pracovišti musí počítat s již zmíněnou časovou náročností projektu. Zaměstnanci však obvykle očekávají rychlé výsledky, a bylo by škoda ztratit jejich důvěru přílišným otálením. Proto je vhodné zamyslet se nad opatřeními, které přinesou rychlý pozitivní efekt.

Fáze implementace zahrnuje tři základní oblasti aktivit:

- vytvoření implementačního týmu, který bude vydávat pravidelné zprávy o postupu a výsledcích projektu,
- začlenění pravidel rovných příležitostí do organizačních procesů,
- osvěta, čili školení zaměstnanců, jak dodržovat pravidla rovných příležitostí.

Pokud se jedná o rozsáhlý projekt (například ve velkých organizacích, nebo pokud společnost začíná s konceptem rovných příležitostí téměř od nuly), osvědčuje se otestovat navržená opatření nejprve v pilotním projektu. Výsledky vyhodnocení pilotu stejně jako rozhodnutí o úpravách je třeba oznámit nejen vedení společnosti, ale i řadovým zaměstnancům v rámci udržení jejich zájmu o projekt a získání jejich podpory pro realizované změny. Je ovšem třeba počítat také s osobními stereotypy a předsudky, které mohou v praxi brzdit přijatá opatření. Cítí-li proto organizace, že zaměstnanci se ke konceptu rovných příležitostí staví rezervovaně a v praxi pokračují v neobjektivním, selektivním způsobu rozhodování a komunikace, je třeba přijatá opatření podpořit školeními, osobním koučováním apod.

Prosazení rovných příležitostí mohou pomoci následující opatření<sup>35</sup>:

- začlenění rovných příležitostí do vzdělávacího procesu, zejména vstupních a manažerských školení
- spolupráce s odbory na kontrole dodržování pravidel rovných příležitostí,
- vytvoření pozice ombudsmana který hájí zájmy zaměstnanců,
- jmenování tzv. šampionů diverzity (lidí, kteří provádějí osvětu, koučing a kontrolu),
- vytipování manažerů, kteří mohou sloužit jako osobní vzory,
- zavedení samostatného procesu řízení diverzity (různorodosti) na pracovišti.

---

<sup>35</sup> VELÍŠKOVÁ, H. Rovné šance jako konkurenční výhoda, Postup při zavádění konceptu rovných příležitostí, Gender Studies, o.p.s. [online] [cit.12.11.2008]. Dostupné z www: <<http://www.genderstudies.cz>>

## 7 ANALÝZA ROVNOSTI PRACOVNÍCH PŘÍLEŽITOSTÍ V KRAJÍCH ČR

V této kapitole mé diplomové práce bude analyzována a hodnocena situace z hlediska pracovních příležitostí jak pro mužskou tak i ženskou část populace. Jedná se o ukazatele jako jsou průměrná hrubá měsíční mzda, pracovní síla, zaměstnaní v národním hospodářství, míra zaměstnanosti a nezaměstnaní. Tyto údaje jsou zhodnoceny v jednotlivých krajích, a to včetně analýzy obou pohlaví. Je obecně známo, že v některých krajích je struktura pracovního trhu širší a rozsáhlejší než v jiném. Komparace jednotlivých krajů bude zachycena v následující části po této kapitole.

### 7.1 Metodika a pojmy

Data vycházejí z **Výběrového šetření pracovních sil (VŠPS)**, které je zdrojem dat o ekonomickém postavení obyvatelstva a z údajů úřadů práce v jednotlivých krajích. V prosinci 1992 bylo v České republice zahájeno pravidelné sledování informací o trhu práce prostřednictvím výběrového šetření pracovních sil (VŠPS) prováděného v domácnostech bydlících v náhodně vybraných bytech.

VŠPS umožňuje kvalifikovaně odhadnout výši zaměstnanosti. Zjišťuje aktuální strukturu zaměstnanosti podle pohlaví, věku, kvalifikace, odvětví a charakteru zaměstnání respondentů. Dále šetření poskytuje informace o celkové nezaměstnanosti a jejím charakteru, délce a o struktuře nezaměstnaných z hlediska sociálního, profesního, kvalifikačního.

Metodika VŠPS v zásadě vychází z doporučení Mezinárodní organizace práce (ILO). (ILO - specializovaná organizace OSN usilující o prosazování sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaných pracovních práv). V souvislosti se začleněním České republiky do EU ji bylo třeba přizpůsobit metodice mezinárodní, a tím zajistit mezinárodní srovnatelnost výsledků šetření. I v letošním roce pokračují pravidelná šetření ad hoc modulů, která se provádějí jako součást výběrového šetření pracovních sil.

V prvním čtvrtletí roku 2010 proběhne šetření pilotní studie VŠPS ad hoc modul 2010 na téma „Sladění pracovního a rodinného života“. Účelem pilotního šetření je ověřit a posoudit navrhované ukazatele týkající se problematiky sladění pracovního a rodinného života. Modul je součástí analýz podstatných aspektů Evropské strategie zaměstnanosti.

**Zaměstnaní** jsou osoby 15-leté a starší, které během referenčního týdne příslušely mezi placené zaměstnané nebo zaměstnané ve vlastním podniku. Do této kategorie jsou

zahrnuty osoby, které vykonávaly práci alespoň po dobu 1 hodiny v referenčním týdnu (zahrnuty jsou také osoby, které se zabývají mimoekonomickými aktivitami, ale v referenčním týdnu pracovaly). Nejsou zahrnuty osoby na další mateřské (rodičovské) dovolené.

**Zaměstnanci** jsou všechny osoby s formální vazbou k zaměstnání bez ohledu na to, zda v referenčním týdnu skutečně pracovaly.

Za **nezaměstnané** jsou považovány pouze osoby, které splňovaly současně tyto tři podmínky: byly nezaměstnané, hledaly práci, byly schopny nastoupit do práce okamžitě nebo do 14 dnů. Počty nezaměstnaných podle VŠPS a uchazečů o zaměstnání podle úřadů práce nejsou totožné z důvodu odlišnosti způsobu zjišťování dat o osobách bez práce.

**Pracovní síla** – osoby 15-leté a starší splňující požadavky pro zařazení do skupiny zaměstnaní nebo nezaměstnaní.

**Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo** nejsou zaměstnaní a zároveň nesplňují podmínky pro zařazení do nezaměstnaných. Např. děti předškolního věku, osoby navštěvující různé vzdělávací instituce, starobní důchodci, dlouhodobě nemocní, invalidní osoby ale i uchazeči o zaměstnání evidovaní na úřadu práce, ale neschopní nastoupit práci do 14 dnů.

**Míra zaměstnanosti** – podíl počtu zaměstnaných na počtu všech osob 15-letých a starších.

**Míra nezaměstnanosti** – podíl nezaměstnaných na celkové pracovní síle.

**Neumístění uchazeči o práci** jsou občané trvale bydlící na příslušném území, kteří nejsou v pracovním nebo obdobném vztahu k zaměstnavateli, ani nevykonávají samostatnou výdělečnou činnost a požádali úřad práce o zprostředkování vhodného zaměstnání<sup>36</sup>.

## 7.2 Analyzované ukazatele v krajích

**Průměrná hrubá měsíční mzda** představuje podíl mezd bez ostatních osobních nákladů připadající na jednoho zaměstnance evidenčního počtu za měsíc, tj. průměrná mzda na jednu fyzickou osobu. Do mezd se zahrnují základní mzdy a platy, příplatky a doplatky ke mzdě nebo platu, prémie a odměny, náhrady mezd a platů, odměny za pracovní pohotovost a jiné složky mzdy nebo platu, které byly v daném období zaměstnancům zúčtovány k výplatě. Jedná se o hrubé mzdy, tj. před snížením o pojistné

---

<sup>36</sup> Výběrové šetření pracovních sil. 2008. Praha: Český statistický úřad [online] [cit 20.2.2009]. Dostupné z [www: <http://www.czso.cz>](http://www.czso.cz)



na všeobecné zdravotní pojištění a sociální zabezpečení, zálohové splátky daně z příjmů fyzických osob a další zákonné nebo se zaměstnancem dohodnuté srážky.

**Míra registrované nezaměstnanosti** zahrnuje nezaměstnané, kteří nemají žádnou objektivní překážku pro přijetí do zaměstnání a při nabídce vhodného pracovního místa mohou do něj bezprostředně nastoupit (nejsou ve vazbě, ve výkonu trestu, nepobírají peněžitou pomoc v mateřství, hmotné zabezpečení po dobu mateřské dovolené, nejsou v pracovní neschopnosti, nejsou zařazeni do rekvalifikačních kurzů a nevykonávají krátkodobé zaměstnání. Údaje o nezaměstnanosti jsou převzaty z informačního systému Ministerstva práce a sociálních věcí (podle evidence úřadů práce)..

**Obecná míra nezaměstnanosti** vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných osob na celkové pracovní síle (součet všech zaměstnaných a nezaměstnaných). Vychází z Výběrového šetření pracovních sil, které je prováděno v náhodně vybraných bytech (0,6 % všech trvale obydlených bytů).

**Míra ekonomické aktivity** vyjadřuje podíl počtu zaměstnaných a nezaměstnaných (pracovní síly) na počtu všech osob starších 15 let<sup>37</sup>.

## 7.3 Základní charakteristika pracovního trhu v jednotlivých krajích ČR

### 7.3.1 Kraj hl. město Praha

Míra nezaměstnanosti v kraji hl.m. Praha k 31.12.2008 měla hodnotu 2,1 %, a ve srovnání se stavem k 30.11.2008 je o 0,1 procentního bodu vyšší.

Úřad práce hl.m. Prahy registroval k 31.12.2008 celkem 17 433 uchazečů o zaměstnání, což je o 649 uchazečů více než k 30.11.2008 a o 70 uchazečů více než v listopadu 2007. Podíl žen byl cca 51 %. Z celkového počtu nezaměstnaných bylo 16 143 tzv. dosažitelných uchazečů o zaměstnání, tj. cca 93 % z celkového počtu uchazečů. Na podporu v nezaměstnanosti mělo k 31.12.2008 nárok 8 518 uchazečů, jejich podíl na celkovém počtu uchazečů činí cca 49 %.

Míra ekonomické aktivity je v Praze a v České republice celkem v porovnání s ostatními evropskými státy tradičně velmi vysoká. V Praze míra ekonomické aktivity od roku 2001 spíše stagnuje nebo klesá (růst byl zaznamenán ještě v letech 1994 až 1999). Tato stagnace souvisí jednak s tím, že v Praze bylo dosaženo velmi vysoké míry

---

<sup>37</sup> Hlavní makroekonomické ukazatele ČR. 2009[online] [cit 20.2.2009]. Dostupné z [www: <http://www.businessinfo.cz>](http://www.businessinfo.cz)

ekonomické aktivity, která již nemá prostor pro další růst. Případný pokles je způsoben zvyšováním počtu studentů a lidí v poproduktivním věku.

#### Zaměstnaní v národním hospodářství podle postavení v zaměstnání v hl. m. Praze

V následující tabulce č. 1 je možno vidět členění zaměstnaných v národním hospodářství (dále NH) podle postavení v zaměstnání. Tito zaměstnaní tvořili v hlavním městě v roce 2007 největší skupinu zaměstnanci, jejichž počet dosáhl 498,9 tisíc osob a jejich meziroční nárůst činil téměř 2 %. Vzrůstající trend zaznamenal také počet podnikatelů bez zaměstnanců, jejichž počet se ve srovnání s rokem 2006 zvýšil o 1,2 tisíc osob. Stejná situace je i u žen. Poměrně výrazně meziročně vzrostl i počet pomáhajících členů domácností. Naopak pokles zaměstnaných byl zaznamenán v kategorii podnikatelé se zaměstnanci. Bylo to o 4,3 tisíc osob méně než v roce 2006. Počty podnikatelů se zaměstnanci však poměrně značně meziročně kolísají.

**Tab. 1 Zaměstnaní v NH podle postavení v zaměstnání v letech 2001 - 2007 (v tis)**

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
<b>Zaměstnaní v NH celkem</b>	<b>607,5</b>	<b>608,3</b>	<b>608</b>	<b>601,3</b>	<b>615,2</b>	<b>627,2</b>	<b>632,4</b>
<b>v tom podle postavení:</b>							
zaměstnanec	484,5	471,8	472,6	471,7	486,4	491	498,9
podnikatel se zaměstnanci	26,1	33,8	34,1	27,2	26,2	32,7	28,4
podnikatel bez zaměstnanců	91,7	97,6	96,9	98,8	99,1	98,5	99,7
člen produkčního družstva	0,9	-	0,1	0,4	0,4	0,3	.
pomáhající člen domácnosti	4,2	4,9	4,3	3,3	3,2	4,2	4,7
ostatní a nezjištěno	0,2	0,1	-	-	-	0,5	0,6
<b>z toho ženy</b>	<b>284,9</b>	<b>282,4</b>	<b>281,1</b>	<b>275,8</b>	<b>280,5</b>	<b>288</b>	<b>288,2</b>
zaměstnanec	245,2	240,9	238,5	239,6	242,8	240,5	243,4
podnikatel se zaměstnanci	6,2	8,5	8,9	5,6	5,7	9	6,5
podnikatel bez zaměstnanců	29,6	28,9	30,6	28,3	29,3	34,6	34,1
člen produkčního družstva	0,5	-	-	-	0,1	0,3	.
pomáhající člen domácnosti	3,4	4,2	3,2	2,3	2,6	3,6	4,1

Zdroj: <http://www.czso.cz>

### Zaměstnaní v NH podle klasifikace zaměstnanosti (KZAM)

Jak je patrné z přílohy A, že v Praze je pět kategorií zaměstnání, v nichž mají převahu muži, a to především zákonodárci, vedoucí a řídící pracovníci, dále řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé a opraváři a také obsluha strojů a zařízení. Mezi ženami v Praze nebyly zjištěny profesionální příslušnice armády a v roce 2007 ani kvalifikované dělnice v zemědělství a lesnictví (vč. příbuzných oborů). Naopak největší převaha žen je mezi nižšími administrativními pracovníky, provozními pracovníky ve službách a obchodě.

Ženy byly nejčastěji zaměstnány jako techničtí, zdravotničtí a pedagog. pracovníci - 94,4 tisíc osob, ale na rozdíl od celkového počtu zaměstnaných v tomto odvětví se počet žen v této kategorii mírně snížil (o 0,2 %). Naproti tomu druhá nejsilněji obsazená kategorie – vědečtí a odborní duševní pracovníci – oproti roku 2006 u žen posílila, a to o 4,9 tisíc, což činilo 7% nárůst. Největší procentní pokles počtu zaměstnaných žen v NH byl zaznamenán u kategorie pomocní a nekvalifikovaní pracovníci a to o 2,1 tisíc žen, což představovalo téměř 13% snížení.

Míra registrované nezaměstnanosti k 31. 3. 2008 zjištěná na základě evidence úřadů práce dosáhla 2,11 % což je meziroční pokles o 0,45 procentního bodu. Tyto hodnoty jsou zaznamenány v tabulce č. 2. Pro hl. m. Prahu je charakteristická výrazně nízká míra nezaměstnanosti v porovnání s celorepublikovým průměrem, který byl 5,6 %. Nižší hodnota než v Praze byla jen v okresech Praha-východ (1,6 %) a Praha-západ (1,8 %), kde působí přímé propojení s pražským trhem práce.

**Tab. 2 Míra registrované nezaměstnanosti v kraji (v %)**

	k 31.3.2007	k 31.3.2008
<b>celkem</b>	2,56	2,11
<b>muži</b>	2,25	2,4
<b>ženy</b>	2,94	1,88

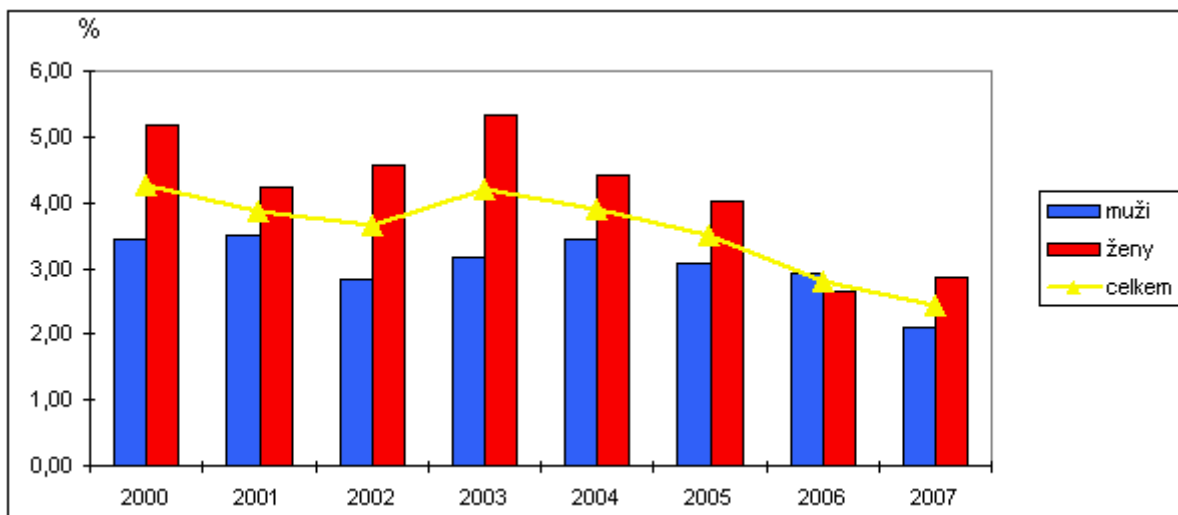
Zdroj: <http://www.czso.cz>

### Obecná míra nezaměstnanosti

Obecná míra nezaměstnanosti podle definice ILO (ve věkové skupině 15-64letých) v roce 2007 dosáhla v hl. m. Praze 2,44 %, což odpovídá klesajícímu trendu v posledních letech, oproti roku 2006 došlo ke snížení o 0,4 procentního bodu.

V grafu č. 1 je zaznamenána obecná míra nezaměstnanosti podle VŠPS od roku 2000 do roku 2007. Kladný vývoj zaměstnanosti v hl. m. Praze podle výsledků VŠPS v roce 2007 se pozitivně odrazil i na vývoji nezaměstnanosti. Počet nezaměstnaných se snížil oproti roku 2006 o 3,7 tisíc osob. Nejvíce nezaměstnaných v hl. m. Praze v roce 2007 podle dosaženého vzdělání bylo u středoškoláků s maturitou a to 5,8 tisíc osob, jejich počet se oproti roku 2006 snížil o 1,2 tisíce nezaměstnaných. Praha celkově není příliš zasažena nezaměstnaností na rozdíl od některých krajů (zejména Ústecký a Moravskoslezský), ale je zde i přes poměrně dobrou ekonomickou strukturu ekonomiky Prahy relativně vysoká dlouhodobá nezaměstnanost (osoby, které hledají zaměstnání více než 1 rok, bez osob, které si již práci našly). Podle výsledků VŠPS to bylo v roce 2007 cca 37 % nezaměstnaných, zatímco v roce 2000 to bylo cca 29 %. Od roku 2004 však i podíl dlouhodobě nezaměstnaných v Praze zvolna klesá.

**Graf 1 Obecná míra nezaměstnanosti v hl. m. Praze podle VŠPS v letech 2000 - 2007**



Zdroj: <http://www.mpsv.cz>

### 7.3.2 Karlovarský kraj

Počet osob s jediným nebo hlavním zaměstnáním dosáhl v Karlovarském kraji ve 3. čtvrtletí 2008 celkem 148,3 tis. osob, z toho bylo 84,8 tis. mužů (57,2 %). V porovnání se stejným obdobím minulého roku byla celková zaměstnanost v kraji o 2,4 tis. osob, tj. o 1,6 %, vyšší. Míra ekonomické aktivity dosáhla za obě pohlaví 60,8 %, což je stejně jako ve 3. čtvrtletí roku 2007.

Počet nezaměstnaných, vypočtený na základě VŠPS, činil ve 3. čtvrtletí 2008 celkem 12,0 tis. osob (z toho 6,9 tis., tj. 57,5 %, připadá na ženy) a proti stejnému období minulého roku to představuje pokles o 0,6 tis. osob.

Obecná míra nezaměstnanosti podle výsledků výběrového šetření doznala meziroční pokles o 0,4 procentního bodu na 7,5 %.

Počet neumístěných uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadech práce k 30. 9. 2008 činil 11 893 osob (z toho 6 015, tj. 50,6 % žen) a proti stejnému období roku 2007 se snížil o 1 217 osob, tj. o 9,3%.

Registrovaná míra nezaměstnanosti, zjištěná na základě evidence úřadů práce v 1. – 3. čtvrtletí roku 2008 dosáhla 6,70 %, což znamená meziroční pokles o 0,63 procentního bodu.

Z řad neumístěných uchazečů o práci zaznamenal počet žen pokles o 8,6 %, počet občanů se změněnou pracovní schopností se snížil o 8,8%.

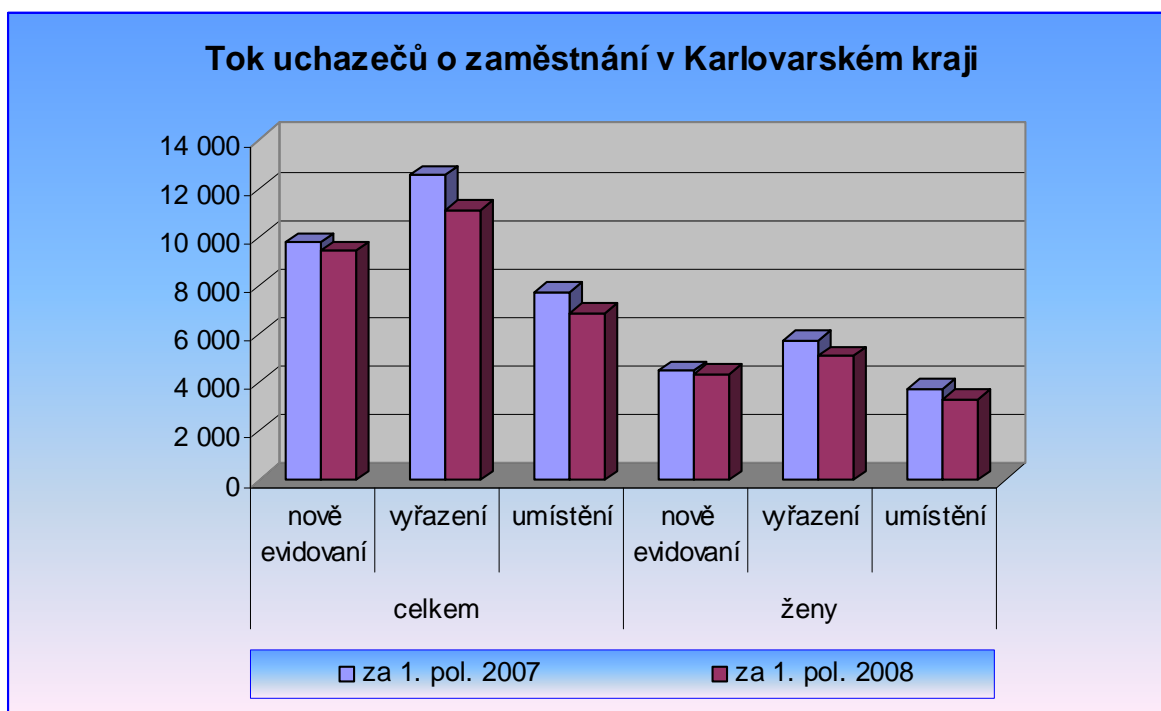
V Karlovarském kraji bylo v prvním pololetí roku 2008 nově zaevidováno 4 348 uchazeček, což je o 131 uchazeček méně než v prvním pololetí roku 2007. Vyřazených uchazeček bylo v prvním pololetí roku 2008 celkem 5 081, což je o 651 méně než v prvním pololetí roku 2007, kdy bylo vyřazeno z evidence celkem 5 732 uchazeček o zaměstnání. V počtu umístěných uchazeček došlo také k poklesu a to o 437 uchazeček. Tato fakta jsou zaznamenána v tabulce č. 3 a v grafu č. 2.

**Tab. 3 Tok uchazečů o zaměstnání v Karlovarském kraji za 1. pol. let 2007 a 2008**

	Celkem (tis)			Ženy (tis)		
	nově evidovaní	vyřazení	umístění	nově evidované	vyřazené	umístěné
<b>za 1. pol. 2007</b>	9 753	12 511	7 743	4 479	5 732	3 769
<b>za 1. pol. 2008</b>	9 437	11 105	6 881	4 348	5 081	3 332

Zdroj: <http://www.czso.cz>

**Graf 2 Tok uchazečů o zaměstnání v Karlovarském kraji za 1. pol. 2007 a 2008 (v tis)**



Zdroj: <http://www.czso.cz>

### 7.3.3 Královéhradecký kraj

Míra registrované nezaměstnanosti v Královéhradeckém kraji (KVK) ke konci prosince minulého roku dosáhla hodnoty celkem 4,81 %, (muži 4,19 %, ženy 5,59 %) viz tab. č. 4. Proti průměru České republiky (celkem 5,96 %; muži 5,02 %, ženy 7,21 %) je v kraji nezaměstnanost o 1,15 procentního bodu nižší. V jednotlivých okresech kraje se nezaměstnanost pohybovala od nejnižší úrovně v okresech Rychnov nad Kněžnou a Hradec Králové (3,98 %) po dlouhodobě nejvyšší v okrese Trutnov (6,09 %).

**Tab. 4 Míra registrované nezaměstnanosti k 31.12. 2008 (v %)**

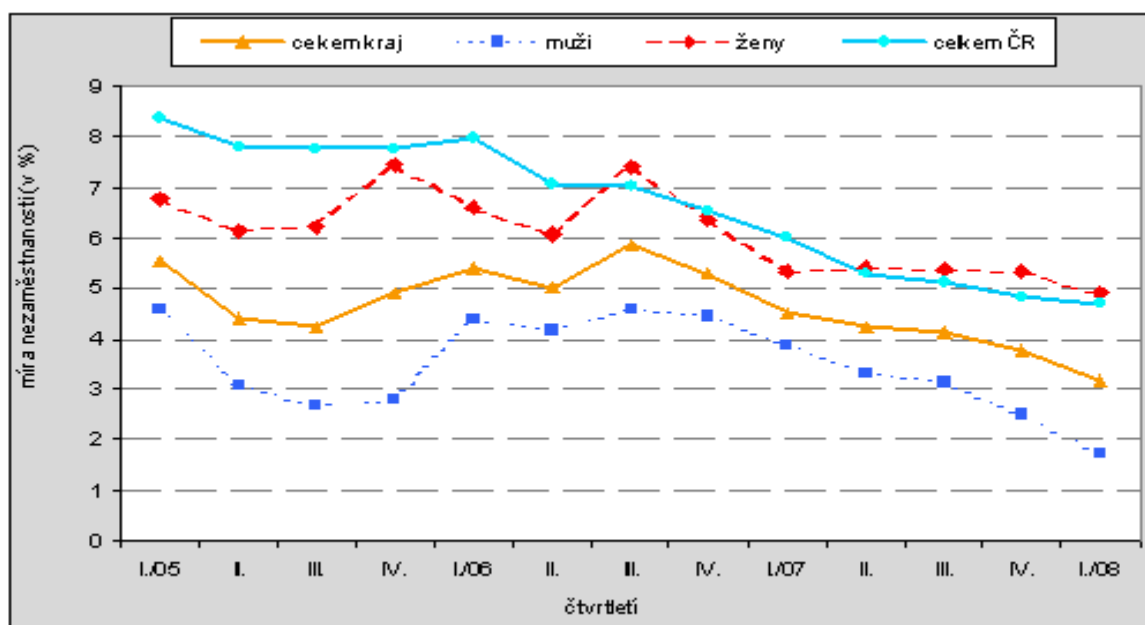
oblast	Královéhradecký kraj	ČR
<b>celkem</b>	4,81	5,96
<b>ženy</b>	5,59	7,21
<b>muži</b>	4,19	5,02

Zdroj: vlastní

Míra ekonomické aktivity meziročně poklesla o 1,4 procentního bodu na 57,8 % a mezi kraji zaujímá prostřední příčku. Celkový pokles míry ekonomické aktivity byl zapříčiněn především snížením ekonomické aktivity mužů (o 2,7 procentního bodu na 65,2 %), ekonomická aktivita žen meziročně také poklesla, ale ne tak výrazně jako u mužů (o 0,2 procentního bodu na 50,7 %).

Vedle mírného poklesu zaměstnaných došlo i k dalšímu úbytku počtu nezaměstnaných v kraji, takže celková míra nezaměstnanosti (jedná se o obecnou míru nezaměstnanosti podle metodiky ISO – Mezinárodní organizace práce) dosáhla hodnoty 3,2 %. Znázorňuje graf č. 3. Meziroční pokles představoval 1,4 procentního bodu a mezi kraji byla nezaměstnanost čtvrtá nejnižší. Míra nezaměstnanosti mužů meziročně poklesla o 2,1 procentního bodu a dostala se na úroveň 1,7 %, mezi kraji byla druhá nejnižší hned po Hl. městě Praze. U žen se snížila nezaměstnanost o 0,4 procentního bodu na hodnotu 4,9 %, mezi kraji byla čtvrtá nejnižší.

**Graf 3 Obecná míra nezaměstnanosti v Královéhradeckém kraj podle VŠPS**



Zdroj: <http://www.czso.cz>

#### 7.3.4 Plzeňský kraj

Počet osob s jediným nebo hlavním zaměstnáním činil v Plzeňském kraji ve 3. čtvrtletí 2008 celkem 281,2 tis. osob, z toho bylo 159,1 tis. mužů (56,6%) a 122,1 tis. žen (43,4%). V porovnání se stejným obdobím minulého roku byla celková zaměstnanost v kraji o 7,6 tis. osob, tj. o 2,8%, vyšší. Počty podnikatelů, kterých bylo podle VŠPS celkem 41,1 tisíc, se podílely 14,6% na počtu zaměstnaných v hlavním zaměstnání. Souběžně se svým hlavním zaměstnáním pracovalo v dalším zaměstnání 7,1 tis. osob, z toho bylo 4,6 tis. mužů a 2,5 tis. žen. Došlo k nepatrnému nárůstu této kategorie pracujících o 0,3 tis. osob. Na zkrácenou pracovní dobu pracovalo v kraji 13,5 tis. osob, z toho bylo 9,3 tis. žen.

Míra ekonomické aktivity, tj. podíl počtu zaměstnaných a nezaměstnaných k počtu všech osob starších 15-ti let v %, dosáhla za obě pohlaví 60,2% a proti 3. čtvrtletí 2007 se zvýšila o 0,7 procentní body.

Obecná míra nezaměstnanosti se proti stejnému období minulého roku snížila o 0,1 procentní body a činila 3,8%.

Úřady práce v okresech Plzeňského kraje evidovaly k 30. 9. 2008 celkem 14 239 nezaměstnaných osob, tj. o 5,2% méně než ve stejném období předchozího roku. Počet nezaměstnaných poklesl v šesti okresech kraje, v okrese Tachov došlo k nárůstu o 12,1%. Z celkového počtu nezaměstnaných v kraji tvořili 95,2% (13 555) dosažitelní, což jsou nezaměstnaní, kteří mohou bezprostředně nastoupit do pracovního poměru. Z počtu uchazečů o zaměstnání bylo v kraji 8 093 žen.

Je patrné z tabulky č. 5 a grafu č. 4, že ve všech okresech a krajích ČR je míra registrované nezaměstnanosti tradičně u žen vyšší než u mužů. Koncem 3. čtvrtletí 2008 v Plzeňském kraji dosáhla výše 4,28%. U mužů byla v kraji k 30. 9. 2008 o 2,23 procentního bodu nižší než u žen. Na jedno pracovní místo připadalo v kraji 1,1 uchazeče.

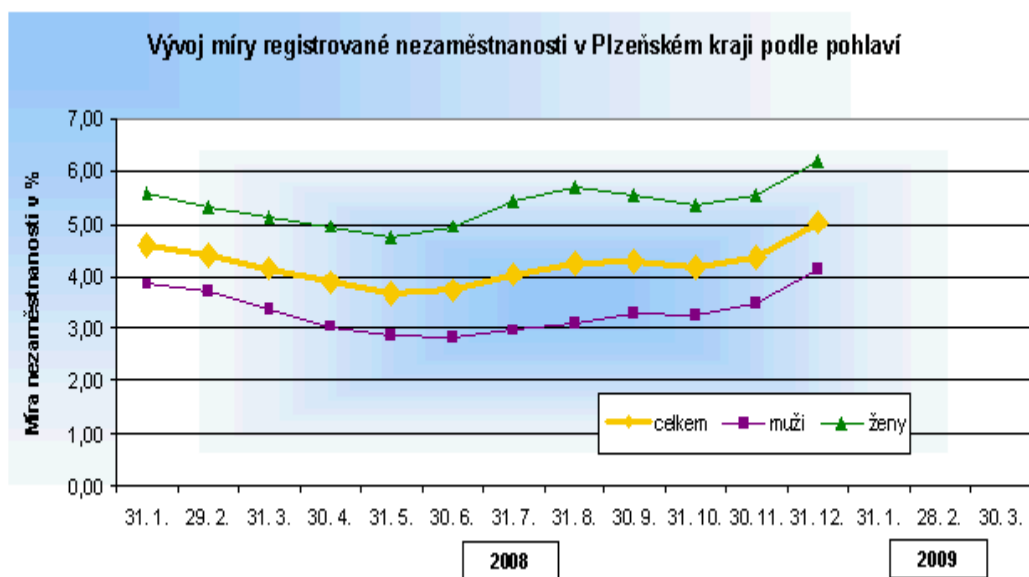


**Tab. 5 Míra registrované nezaměstnanosti v letech 2007 a 2008**

Kraj, okresy	Míra registrované nezaměstnanosti v %					
	celkem		muži		ženy	
	2008	2007	2008	2007	2008	2007
<b>Kraj celkem</b>	<b>4,28</b>	<b>4,61</b>	<b>3,31</b>	<b>3,53</b>	<b>5,54</b>	<b>6,02</b>
Domažlice	4,6	4,87	3,2	3,52	6,31	6,64
Klatovy	5,26	5,69	4,11	4,33	6,81	7,47
Plzeň-město	3,44	4,09	2,68	3,11	4,39	5,35
Plzeň-jih	3,3	3,68	2,65	2,82	4,17	4,82
Plzeň-sever	4,09	4,28	3,1	3,2	5,3	5,66
Rokycany	4,23	4,21	3	3,19	5,75	5,53
Tachov	6,65	6,16	5,41	5,12	8,46	7,51

Zdroj: <http://www.czso.cz>

**Graf 4 Míra registr. nezaměstnanosti v Plzeňském kraji podle pohlaví 2008 a 2009**



Zdroj: <http://www.mpsv.cz>

### 7.3.5 Středočeský kraj

K 30. 9. 2008 bylo na úřadech práce ve Středočeském kraji evidováno 27 757 neumístěných uchazečů o zaměstnání, z toho bylo 56,6 % žen. Oproti stejnému datu minulého roku klesl počet uchazečů o zaměstnání o 8,0 %. Ke snížení počtu neumístěných uchazečů o zaměstnání došlo ve všech okresech kraje.

Míra registrované nezaměstnanosti zjištěná k 30. 9. 2008 na základě evidence MPSV činila 3,98 % a proti konci září roku 2007 poklesla o 0,42 %. Snížení míry nezaměstnanosti vykazují všechny okresy kraje, jak je možno vidět v tab. č. 6.

**Tab. 6 Míra registrované nezaměstnanosti v letech 2007 a 2008**

Kraj, okresy	Míra registrované nezaměstnanosti v %					
	celkem		muži		ženy	
	2008	2007	2008	2007	2008	2007
<b>Kraj celkem</b>	<b>3,98</b>	<b>4,4</b>	<b>2,99</b>	<b>3,28</b>	<b>5,35</b>	<b>5,93</b>
Benešov	2,87	3,18	2,15	2,45	3,9	4,2
Beroun	3,46	3,96	2,77	2,91	4,3	5,31
Kladno	5,35	6,35	4	4,91	7,22	8,32
Kolín	5,22	5,47	3,98	4,21	6,86	7,1
Kutná Hora	5,4	6,21	3,69	4,41	8,06	8,8
Mělník	5,26	5,65	3,59	3,94	7,61	7,9
Mladá Boleslav	2,29	2,56	1,49	1,65	3,59	3,96
Nymburk	5,76	6,02	4,67	4,48	7,17	8,01
Praha.východ	1,77	1,97	1,34	1,49	2,34	2,58
Praha-západ	1,8	1,84	1,35	1,29	2,41	2,65
Příbram	5,52	5,71	4,76	4,87	6,51	6,76
Rakovník	4,68	5	3,47	3,47	6,32	7,07

Zdroj: <http://www.czso.cz>

Podle výsledků šetření pracovních sil dosáhl ve 3. čtvrtletí roku 2008 počet osob s jediným nebo hlavním zaměstnáním ve Středočeském kraji 599,5 tisíc, z toho bylo 343,7 tisíc mužů (57,3 %). V porovnání se stejným obdobím minulého roku se celková zaměstnanost v kraji zvýšila o 3,3 %.

Míra ekonomické aktivity dosáhla za obě pohlaví 59,4 %, přičemž u mužů činila 69,4 % a u žen 49,8 %.

Počet nezaměstnaných vypočtený na základě VŠPS činil ve 3. čtvrtletí roku 2008 celkem 15,4 tis. osob, z toho 7,3 tisíce, tj. 47,3 % tvořily ženy. Proti stejnému období minulého roku došlo k poklesu počtu nezaměstnaných o 4,5 tisíce, tj. o 22,5 %. Obecná míra nezaměstnanosti dosáhla podle výsledků výběrového šetření 2,5 % a zaznamenala tak pokles oproti stejnému období minulého roku o 0,8 procentního bodu.

### 7.3.6 Jihočeský kraj

Na úřadech práce Jihočeského kraje bylo koncem září 2008 evidováno 14 452 neumístěných uchazečů o zaměstnání (z toho 8 282 žen). Proti stejnému období předchozího roku se počet nezaměstnaných snížil celkem o 9 %, nezaměstnanost žen poklesla v absolutních počtech o 11,8 %. Podíl žen se tak ve struktuře nezaměstnanosti snížil na 57,3 %. V meziročním srovnání byly zaznamenány i další změny ve struktuře nezaměstnanosti.

Míra registrované nezaměstnanosti k 30. 9. 2008 dosáhla 3,94 %, u mužů činila 2,98 % a u žen 5,19 %, viz tabulka č. 7. V porovnání se stavem k 30. 9. 2007 nezaměstnanost v kraji klesla (celkem o 0,38 procentního bodu, u mužů o 0,18 a u žen o 0,66 bodu). Snížení nezaměstnanosti zaznamenaly všechny jihočeské okresy s výjimkou okresu Prachatice. Dlouhodobě nejnižší nezaměstnanost zaznamenal okres Jindřichův Hradec a s nezaměstnaností 3,09 % ke konci září minulého roku si své prvenství i nadále udržuje. Naproti tomu dlouhodobě nejvyšší nezaměstnanost má okres Český Krumlov (5,26 %).

**Tab. 7 Míra registrované nezaměstnanosti v letech 2007 a 2008**

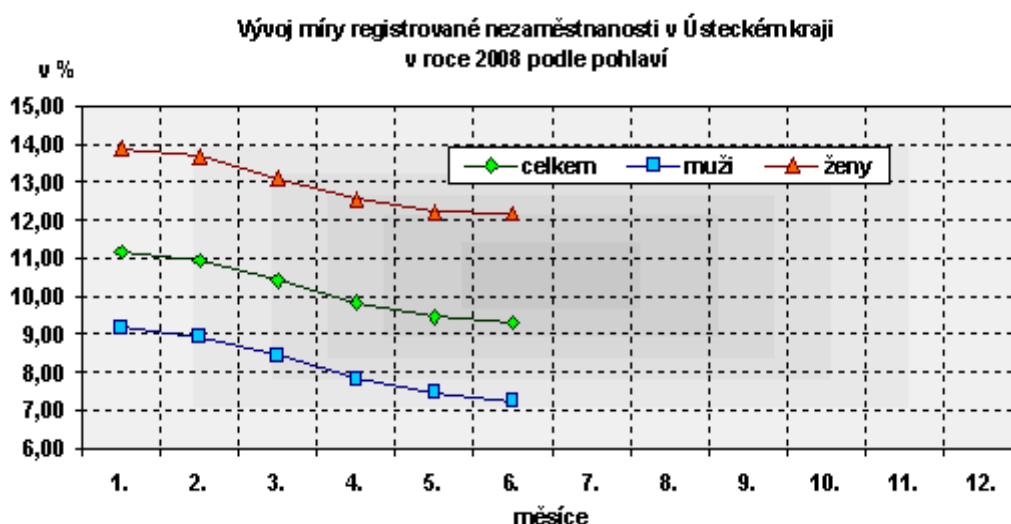
Kraj, okresy	Míra registrované nezaměstnanosti v %					
	celkem		muži		ženy	
	2008	2007	2008	2007	2008	2007
<b>Kraj celkem</b>	<b>3,94</b>	<b>4,32</b>	<b>2,98</b>	<b>3,16</b>	<b>5,19</b>	<b>5,85</b>
České Budějovice	3,31	3,68	2,53	2,73	4,34	4,96
Český Krumlov	5,26	5,41	4,21	4,2	6,67	6,95
Jindřichův Hradec	3,09	4,13	2,09	2,54	4,47	6,18
Písek	3,92	4,31	2,9	3,13	5,26	5,89
Prachatice	3,75	3,57	2,83	2,85	4,97	4,5
Strakonice	5,14	5,45	4,04	4,08	6,55	7,25
Tábor	4,18	4,48	3,18	3,3	5,41	6

Zdroj: <http://www.czso.cz>

### 7.3.7 Ústecký kraj

Vývoj registrované míry nezaměstnanosti v Ústeckém kraji podle pohlaví a jednotlivých měsíců roku 2008 názorně zobrazuje následující graf č.5. Míra registrované nezaměstnanosti, zjištěná na základě evidence úřadů práce, klesla v Ústeckém kraji na začátku 2. čtvrtletí 2008 pod 10% hranici (9,8 % k 30.4.2008), ke konci 1. pololetí 2008 tak byla oproti konci předchozího čtvrtletí o 1,1 procentního bodu nižší. Při mezikrajovém srovnání byl sice v Ústeckém kraji zaznamenán druhý nejrychlejší meziroční pokles míry nezaměstnanosti, a to o 2,6 procentního bodu proti konci loňského 1. pololetí (rychleji klesla míra nezaměstnanosti pouze v kraji Moravskoslezském). I přes tuto skutečnost představovala ke konci 1. pololetí 2008 míra registrované nezaměstnanosti v Ústeckém kraji ve výši 9,32 % opět nejhorší krajskou hodnotou v České republice.

**Graf 5 Vývoj míry registrované nezaměstnanosti v Ústeckém kraji podle pohlaví 2008**



Zdroj: <http://www.mpsv.cz>

Z hlediska míry nezaměstnanosti byl kraj v uplynulém roce, i přes meziroční pokles o 2,4 %, stále na prvním místě v rámci ČR, a to zejména díky okresům Most, Teplice, Ústí nad Labem, Děčín, a Chomutov, neboť se řadí mezi deset okresů s nejvyšší mírou nezaměstnanosti v republice. V okrese Most je pak nejvyšší již mnoho let, hlavně v důsledku snížení pracovních míst v těžebním a chemickém průmyslu. Ve sledovaném pololetí, i přes tuto nelichotivou pozici, však docházelo k dalšímu poklesu nezaměstnanosti.

Z tabulky č. 8 je zřejmé, že k 31.12.2008 evidoval ÚP 6 308 uchazečů o zaměstnání, z tohoto počtu bylo 3 313 žen a 2 995 mužů. Je to o 199 osob více než údaje k datu 30.11.2008 - počet nezaměstnaných mužů se zvýšil o 148 a počet nezaměstnaných žen vzrostl o 51. V porovnání se stejným obdobím loňského roku, kdy bylo v evidenci ÚP 6 987 nezaměstnaných, to znamená, že se jejich počet meziročně snížil o 679. Počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání se zvýšil na hodnotu 6015. Z celkového počtu dosažitelných uchazečů je 3 129 žen a 2 886 mužů a proti minulému měsíci se jedná o tyto rozdíly: +327 celkem, +191 muži, +136 ženy.

**Tab. 8 Tok uchazečů o zaměstnání v Karlovarském kraji za 1. pol. 2007 a 2008**

Uchazeči o zaměstnání (v tis), míra nezaměstnanosti	stav k 31.12.2008	
	celkem	ženy
	31.12.2008	31.12.2008
evidování uchazeči o zaměstnání celkem	6 308	3 313
z toho dosažitelní	6 015	3 129
míra nezaměstnanosti (v %)	10,1	12,2

Zdroj: <http://www.czso.cz>

K 31.12.2008 stoupla míra nezaměstnanosti o 0,55 % na 10,01 %. Meziročně se zatím nadále jedná o snížení míry nezaměstnanosti (-1,27 %). Obvyklý nárůst počtu uchazečů v tomto období bývá vlivem poklesu sezónních prací ve stavebnictví a rovněž ukončením některých rekvalifikačních kurzů, kdy se rekvalifikanti před umístěním na trhu práce někdy vrátí mezi dosažitelné uchazeče o zaměstnání. Letos je nárůst lehce vyšší. Příčinou jsou zřejmě první dopady světové ekonomické krize na naši republiku, i když v našem okrese nemáme zatím hlášeno hromadné propouštění a uchazeči přicházejí od různých zaměstnavatelů. Poptávka po pracovní síle je hlavně ve zdravotnictví (lékaři a zdravotní sestry), stavebnictví (zedníci – celoroční poptávka), po řemeslnících-kovo (zámečníci, svářeči, montážní dělníci a montéři), ale i na profese kuchař, řidič nákladního automobilu a automechanik

### 7.3.8 Liberecký kraj

Z bilance uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadech práce Libereckého kraje vyplývá, že se během prosince 2008 na úřady nově nahlásilo 2 836 uchazečů, v případě 1 512 osob byla evidence ukončena nebo z ní byly vyřazeny. Nové pracovní místo pak získalo 844 osob, z toho 139 z nich prostřednictvím úřadu práce.

Míra registrované nezaměstnanosti v Libereckém kraji zachycena v tabulce č. 9. dosahující k 31. 12. 2008 hodnoty 6,95 % (tj. o 0,99 procentního bodu nad hranicí průměru České republiky) meziměsíčně vzrostla o 0,62 procentního bodu. Míra registrované nezaměstnanosti žen vzrostla o 0,49 procentních bodů na 8,39 %, v případě mužů se její hodnota zvýšila o 0,72 procentních bodů na 5,88 %. V pomyslném mezikrajském žebříčku Liberecký kraj s dosaženou úrovní obsadil 11. pozici.

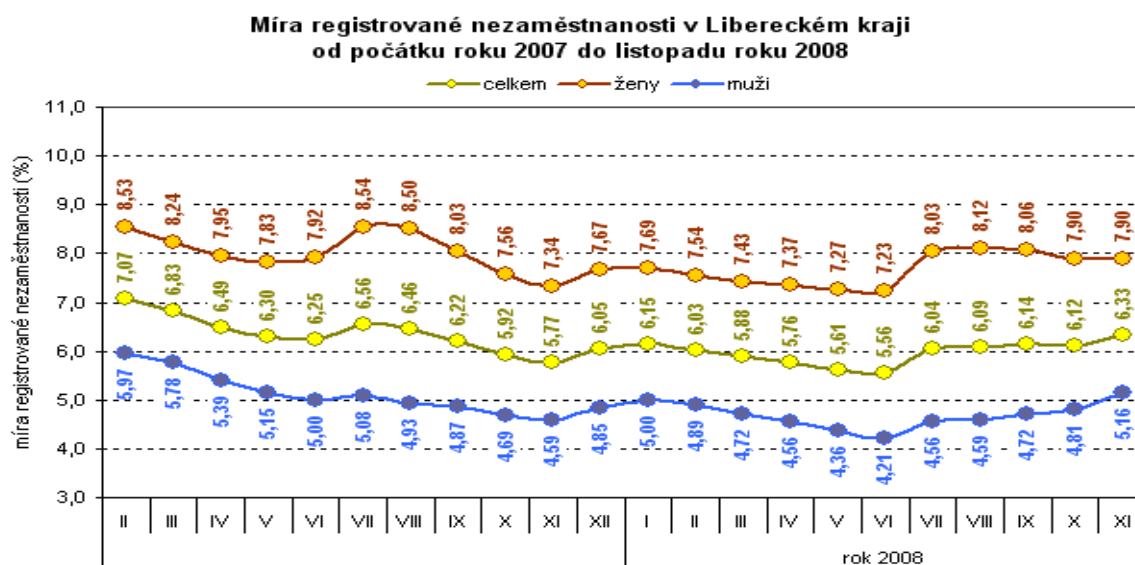
**Tab. 9 Míra registrované nezaměstnanosti v 1. a 4. čtvrtletí roku 2008 (v %)**

Kraj, okresy	I.	II.	III.	X.	XI.	XII.
	Celkem					
<b>Liberecký kraj</b>	<b>6,15</b>	<b>6,03</b>	<b>5,88</b>	<b>6,12</b>	<b>6,33</b>	<b>6,95</b>
Česká Lípa	7,36	7,18	6,78	6,54	6,93	7,68
Jablonec nad Nisou	5,36	5,22	5,25	5,96	6,01	6,6
Liberec	6,06	6	5,86	5,96	6,12	6,68
Semily	5,69	5,49	5,46	6,13	6,33	7
	Ženy					
<b>Liberecký kraj</b>	<b>7,69</b>	<b>7,54</b>	<b>7,43</b>	<b>7,9</b>	<b>7,9</b>	<b>8,39</b>
Česká Lípa	9,75	9,21	8,77	8,42	8,76	9,55
Jablonec nad Nisou	6,56	6,32	6,28	7,5	7,39	7,77
Liberec	7,54	7,62	7,5	7,7	7,58	8,01
Semily	6,8	6,69	6,94	8,11	8,03	8,41

Zdroj: <http://www.czso.cz>

V závěru roku nezaměstnanost v kraji podle očekávání bohužel vzrostla, jak znázorňuje následující graf č. 6. Počet uchazečů stoupl oproti říjnu o 557 osob a o téměř tisíc osob oproti stejnému období minulého roku, v současné době hledá v kraji práci více než patnáct tisíc osob.

**Graf 6 Míra registr. nezaměstnanosti v Libereckém kraji podle pohlaví 2007 a 2008**



Zdroj: <http://www.mpsv.cz>

Meziroční index tedy činí 106,8%. Zatímco počet nezaměstnaných žen se příliš nezměnil, u mužů došlo ke značnému nárůstu. Pro ženy bylo stále ještě dost pracovních příležitostí, například ve znovuotevřeném obchodním a zábavním centru Nisa v Liberci. U mužů se však již naplno projevila situace v průmyslu a ve stavebnictví. Ve stavebnictví se jednak projevuje sezonní útlum, dále však také očekávané snižování investic, způsobené i začínající globální krizí.

Nejnižší míru nezaměstnanosti v kraji má okres Jablonec nad Nisou se 6 procenty, nejvyšší Česká Lípa s 6,9 procenty. Celorepublikový průměr nezaměstnanosti byl na konci roku 5,3%.

Přes ne úplně příznivá čísla nemusí být výhled do budoucna negativní. Firmy a zaměstnavatelé v kraji poptávají především pracovní síly v dělnických a řemeslnických profesích, dalším pozitivním faktorem je aktivní zaměstnanecká politika libereckého úřadu práce.

### 7.3.9 Pardubický kraj

Počet neumístěných uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadech práce dosáhl k 30. 9. 2008 v kraji celkem 14 193 osob (z toho 7 994 žen, tj. 56,3 %) a oproti stejnému období roku 2007 se počet neumístěných uchazečů snížil o 962 osob, tj. o 6,3 %.

Nezaměstnanost postihovala všechny věkové kategorie. Osoby ve věku do 20 let se podílely na celkovém počtu neumístěných uchazečů 8,2 %. Nejvyšší podíl, 14,1 %, představovaly osoby ve věku 50 – 54 let, následují skupiny uchazečů ve věku 20 – 24 let s podílem 13,4 %. Oproti stejnému období minulého roku se snížil počet neumístěných uchazečů ve všech věkových kategoriích, kromě věkové kategorie do 20 let. K největšímu poklesu počtu uchazečů o zaměstnání (o 10,8 %, tj. absolutně o 160 osob) došlo u věkové kategorie 45 – 49 let.

Míra registrované nezaměstnanosti, zjištěná na základě evidence úřadů práce, dosáhla v kraji k 31. 12. 2008 hodnoty 5,95 % (k 31. 12. 2007 činila 5,43 %). Nejvyšší míra registrované nezaměstnanosti byla zjištěna na Svitavsku (8,84 %), nejnižší pak v okrese Pardubice (3,93 %). Znázorněno v tabulce č. 10 a následujícím grafu č. 7.

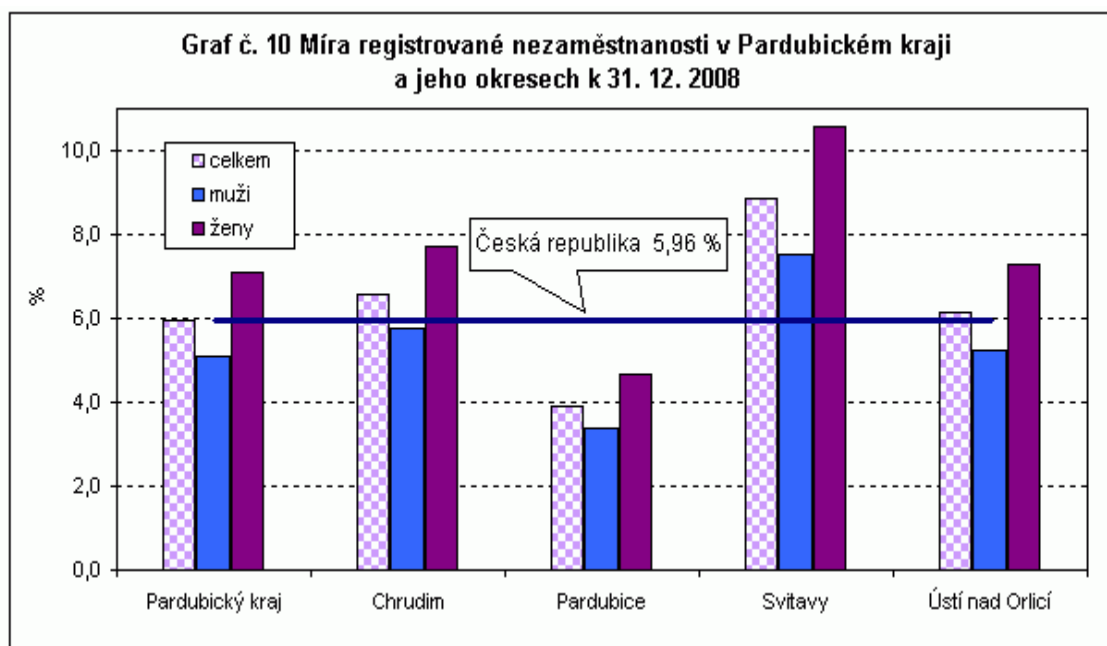
**Tab. 10 Míra registrované nezaměstnanosti v letech 2007 a 2008**

Kraj, okresy	Míra registrované nezaměstnanosti (v %) k 31.12.					
	celkem		muži		ženy	
	2008	2007	2008	2007	2008	2007
<b>Pardubický kraj</b>	<b>5,95</b>	<b>5,43</b>	<b>5,11</b>	<b>4,45</b>	<b>7,09</b>	<b>6,74</b>
Chrudim	6,57	5,81	5,75	4,68	7,7	7,28
Pardubice	3,93	3,78	3,38	3,24	4,68	4,48
Svitavy	8,84	8,36	7,53	7	10,58	10,15
Ústí nad Orlicí	6,13	5	5,24	3,89	7,29	6,62

Zdroj: <http://www.czso.cz>



**Graf 7 Míra registr. nezaměstnanosti v Pardubickém kraji podle pohlaví k 31.12.2008**



Zdroj: <http://www.czso.cz>

Z řad neumístěných uchazečů o práci se oproti stejnému období minulého roku snížil počet žen o 6,9 % na 7 994.

Počet dlouhodobě nezaměstnaných, tzn. déle než 2 roky, tvoří 19,2 % všech nezaměstnaných. Nejpočetnější skupinu z uchazečů o zaměstnání (41,3 %) tvoří osoby, které si najdou práci do 3 měsíců od zaevidování na úřadu práce. Nezaměstnaní v kategorii 3 – 6 měsíců představují 16,1 % a v kategorii 12 – 24 měsíců 9,9 %.

Počet volných pracovních míst k 30. 9. 2008 dosáhl 7 457, na jedno volné pracovní místo tak připadalo 1,9 uchazeče (1,5 k 30. 9. 2007). Proti stavu před rokem se počet volných míst absolutně snížil o 2 739, tj. o 26,9 %.

### 7.3.10 Kraj Vysočina

Průměrná měsíční hrubá mzda ve výše uvedených ekonomických subjektech meziročně vzrostla o 9,1 % a činila na fyzické osoby 20 040 Kč. V přepočtu na plně zaměstnané pak 20 506 Kč, což představuje nárůst o 9,0 %.

Počet osob zaměstnaných v hlavním zaměstnání podle VŠPS dosáhl v kraji v 1. – 3. čtvrtletí 2008 celkem 249 tis. osob, z toho bylo 143,4 tis. mužů (57,6 %) a 105,6 tis. žen (42,4 %).

Počet nezaměstnaných vypočtený na základě VŠPS činil v 1. – 3. čtvrtletí 2008 celkem 8,0 tis. osob. Obecná míra nezaměstnanosti podle výsledků výběrového šetření činila 3,1 %, ve stejném období roku 2007 pak 5,1 %.

Počet neumístěných uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadech práce činil k 30.9.2008 celkem 14 630 osob (z toho 8 401, tj. 57,4 % žen).

Míra registrované nezaměstnanosti zjištěná na základě evidence úřadů práce viz tab. č. 11 dosáhla za sledované období 5,16 %, což představuje sedmé místo v mezikrajském porovnání. Nejvyšší byla v okrese Třebíč (7,10 %) - 61. místo mezi okresy ČR, nejnižší v okrese Pelhřimov (3,16 %) – 8. místo v okresním srovnání ČR.

**Tab. 11 Míra registrované nezaměstnanosti v letech 2007 a 2008**

Kraj, okresy	Míra registrované nezaměstnanosti v %					
	celkem		muži		ženy	
	2008	2007	2008	2007	2008	2007
<b>Kraj celkem</b>	5,16	5,69	3,82	4,21	7	7,67
Havlíčkův Brod	4,26	4,58	2,78	3,22	6,46	6,49
Jihlava	4,81	4,99	3,74	4,03	6,26	6,21
Pelhřimov	3,16	3,02	2,35	2,26	4,25	4,06
Třebíč	7,1	8,53	5,14	5,97	9,7	11,9
Žďár nad Sázavou	5,69	6,32	4,48	4,82	7,36	8,35

Zdroj: <http://www.czso.cz>

### 7.3.11 Jihomoravský kraj

Z celkového počtu 5 003,3 tisíc zaměstnaných v hlavním zaměstnání v České republice ve 2. čtvrtletí 2008 bylo podle výsledků výběrového šetření pracovních sil téměř 10,8 % zaměstnaných v Jihomoravském kraji. Jejich počet v kraji meziročně vzrostl o 0,6 % na 538,4 tis. osob.

Pracovní sílu v kraji představovalo 562,4, tisíc osob (v loňském 2. čtvrtletí 565,8 tis. osob), z toho bylo téměř 96 % zaměstnaných. Míra ekonomické aktivity dosáhla ve sledovaném období v Jihomoravském kraji 57,1 %. Celkový pokles míry ekonomické aktivity byl zapříčiněn poklesem ekonomické aktivity žen o 1,7 procentního bodu na 47,8 %, zatímco u mužů zůstala míra ekonomické aktivity na stejné úrovni (67,2 %) jako ve stejném období minulého roku.

V září loňského roku dosáhla míra nezaměstnanosti v Jihomoravském kraji 6,09 %, viz tab. č. 12. Je zatím nejnižší od počátku roku, ve srovnání s lednem 2008 se snížila o 1,85 procentního bodu. Přesto Jihomoravský kraj patří dlouhodobě ke krajům s vyšší nezaměstnaností.

**Tab. 12 Míra obecné nezaměstnanosti k 30.9.2008**

Kraj, okresy	Míra nezaměstnanosti ( v %)		
	celkem	ženy	muži
<b>Jihomoravský kraj</b>	<b>6,09</b>	<b>8,02</b>	<b>4,64</b>
Blansko	5,69	7,99	3,99
Brno - město	5,62	7,2	4,38
Brno - venkov	4,32	3,13	3,01
Břeclav	5,68	7,17	4,6
Hodonín	9,46	11,97	7,64
Vyškov	4,51	6,32	3,22
Znojmo	8,23	11,24	6,02

Zdroj: <http://www.czso.cz>

Úřady práce v Jihomoravském kraji registrovaly ke konci loňského roku celkem 36 409 uchazečů o zaměstnání (15 884 mužů a 20 525 žen), což je o 683 uchazečů méně než v květnu. Tyto hodnoty jsou zachyceny v tabulce č. 13. Ve srovnání s červnem loňského roku se jejich počet snížil o 8 783 osob. Z celkového počtu uchazečů o zaměstnání bylo ke konci června letošního roku 34 327 uchazečů dosažitelných, tedy

těch, kteří mohou bezprostředně nastoupit do zaměstnání při nabídce vhodného pracovního místa. Ve srovnání s červnem 2007 se jejich počet snížil o 8 056 osob.

**Tab. 13 Počet uchazečů o zaměstnání k 31.12.2008**

Kraj, okresy	Uchazeči celkem	z toho ženy v %
<b>Jihomoravský kraj</b>	<b>36 409</b>	<b>56,4</b>
Blansko	2 824	59,9
Brno - město	11 664	55,8
Brno - venkov	4 195	60,5
Břeclav	3 406	53,8
Hodonín	7 576	52,9
Vyškov	1 850	60,2
Znojmo	4 894	57,8

Zdroj: <http://www.czso.cz>

Míra ekonomické aktivity, která dosáhla ve 3. čtvrtletí 2008 v Jihomoravském kraji 56,5 % a zařadila kraj na poslední místo v mezikrajském srovnání, klesla oproti stejnému období minulého roku o 1,1 procentního bodu. Ekonomická aktivita mužů klesla meziročně o 0,5 procentního bodu, u žen byl pokles o 1,8 procentního bodu.

Možnost pracovat na zkrácenou pracovní dobu využilo v Jihomoravském kraji 28,5 tisíc osob (o 1 tisíc osob více než ve 3. čtvrtletí 2007), z tohoto počtu 72,6 % připadlo na ženy.

Počet nezaměstnaných v Jihomoravském kraji ve sledovaném období dosáhl 23,5 tisíc osob a meziročně klesl o 5,9 tisíc, nezaměstnaných žen ubylo více jak 3 tisíce, počet nezaměstnaných mužů klesl o 2,8 tisíc.

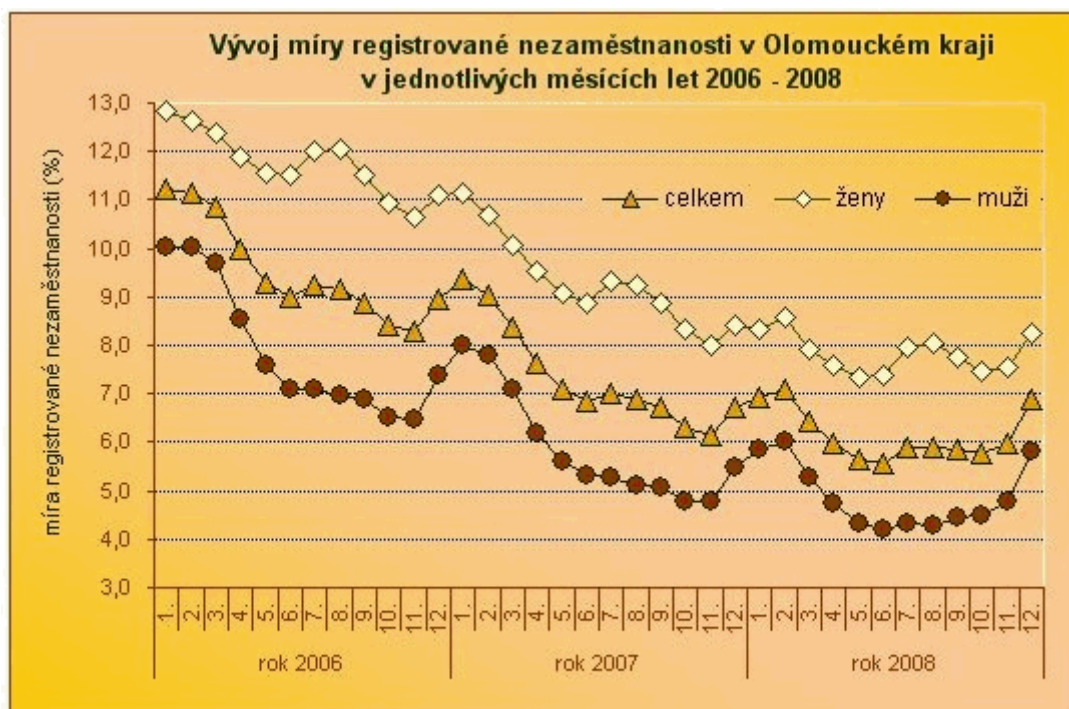
Obecná míra nezaměstnanosti žen dosáhla 5,7 % a snížila se proti 3. čtvrtletí 2007 o 1,1 procentních bodů.

### 7.3.12 Olomoucký kraj

Míra registrované nezaměstnanosti Olomouckého kraje, vypočtená podle údajů Ministerstva práce a sociálních věcí, vyšplhala na konci roku 2008 na hodnotu 6,87 %. Tento výsledek znamenal pro kraj celkově pátou nejhorší pozici v pomyslném žebříčku hodnocení všech krajů. Meziměsíčně tak vzrostla míra registrované nezaměstnanosti o 0,89 procentních bodů, což bylo nejvíce ve srovnání s ostatními kraji ČR. Značným podílem k tomuto navýšení přispěl okres Jeseník, kde míra registrované nezaměstnanosti vzrostla oproti konci listopadu 2008 o 2,06 procentních bodů – nejvíce v rámci všech okresů ČR.

K 31. 12. 2008 dosáhla míra registrované nezaměstnanosti Olomouckého kraje u žen 8,25 % a u mužů 5,83 %. Znázorněno v následujícím grafu č. 8. V rámci okresů si nejlépe vedl okres Prostějov s hodnotou 4,68 %, naopak nejhorší situace panovala na Jesenicku s 11,5% nezaměstnaností. V tomto okrese dokonce vyšplhala míra registrované nezaměstnanosti žen na 12,55 %. V kraji v uvedeném období poklesla nezaměstnanost o více než jednu třetinu.

**Graf 8 Míra registr. nezaměstnanosti v Libereckém kraji podle pohlaví 2006 až 2008**



Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR

### 7.3.13 Zlínský kraj

Počet neumístěných uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadech práce činil k 30. září 2007 20 578 osob (z toho 11 907, tj. 57,9 %, žen) a proti stavu na konci září předchozího roku jich ubylo 5 469 (tj. 21,0 %).

Míra registrované nezaměstnanosti zjištěná na základě evidence úřadů práce dosáhla na konci sledovaného období 6,13 %, tj o 1,92 procentního bodu méně než před rokem. K jejímu snížení došlo ve všech okresech Zlínského kraje. Nejvyšší míra nezaměstnanosti byla na konci září zaznamenána v okrese Kroměříž (7,47 %), nejnižší v okrese Uherské Hradiště (5,29 %).

Stejně jako celková míra nezaměstnanosti vypadala na konci letošního září i registrovaná míra nezaměstnanosti u mužů i u žen, viz tab. č. 14. Krajská hodnota registrované míry nezaměstnanosti mužů se meziročně snížila o 1,55 procentního bodu na 4,65 % a také ve všech okresech kraje došlo k jejímu snížení. Nejvyšší míra registrované nezaměstnanosti u mužů byla zaznamenána v okrese Vsetín (6,08 %) a nejnižší v okrese Zlín (3,75 %).

Míra nezaměstnanosti žen se v celokrajském pohledu meziročně snížila o 2,42 procentního bodu na 8,05 %. Nejen v kraji, ale i ve všech jeho okresech míra registrované nezaměstnanosti žen meziročně poklesla. Nejvyšší míra registrované nezaměstnanosti žen byla zaznamenána v okrese Kroměříž (10,17 %) a nejnižší v okrese Zlín (7,28 %).

**Tab. 14 Míra registrované nezaměstnanosti v letech 2007 a 2008**

Kraj, okresy	Míra registrované nezaměstnanosti v %					
	celkem		muži		ženy	
	2007	2006	2007	2006	2007	2006
<b>Kraj celkem</b>	<b>6,13</b>	<b>8,05</b>	<b>4,65</b>	<b>6,2</b>	<b>8,05</b>	<b>10,47</b>
Kroměříž	7,47	9,9	5,49	7,42	10,17	13,39
Uherské Hradiště	5,29	6,67	3,81	4,83	7,29	9,18
Vsetín	7,08	9,89	6,08	8,65	8,31	11,47
Zlín	5,32	6,73	3,75	4,71	7,28	9,23

Zdroj: <http://www.czso.cz>

### 7.3.14 Moravskoslezský kraj

Počet osob s jediným nebo hlavním zaměstnáním dosáhl v Moravskoslezském kraji ve 3. čtvrtletí 2008 téměř 576 tis. osob, z toho bylo 333,6 tis. mužů (58,0 %) a 242 tis. žen (42,0 %). V porovnání se stejným obdobím minulého roku byla celková zaměstnanost v kraji o 17,8 tis. osob, tj. 3,2 %, vyšší, což koresponduje s celorepublikovým trendem.

Z počtu 30,3 tis. osob zaměstnaných na zkrácenou pracovní dobu je 85,1 % žen, což znamená další meziroční nárůst u této kategorie.

Míra ekonomické aktivity dosáhla za obě pohlaví 57,7 % a proti 3. čtvrtletí 2007 se zvýšila o 1,1 bodu, což znamená osmé místo mezi kraji ČR a hodnotu o 0,8 bodu nižší než činí celorepublikový průměr.

Struktura zaměstnaných podle odvětví činnosti ukazuje, že nejvíce zaměstnanců (téměř třetina) pracuje ve zpracovatelském průmyslu, téměř 12 % v obchodu, opravách motorových vozidel a spotřebního zboží, přes 9 % ve stavebnictví. V ostatních krajích je situace obdobná, zcela jinou strukturu zaměstnání však má Hl. m. Praha.

Počet nezaměstnaných vypočtený na základě VŠPS činil ve 3. čtvrtletí 2008 celkem 43 tis. osob (z toho 27,8 tis., tj. 64,7 % byly ženy) a proti stejnému čtvrtletí minulého roku se snížil o 4,1 tis. osob.

Obecná míra nezaměstnanosti se podle výsledků výběrového šetření meziročně snížila o 0,8 bodu na 7,0 %. Ač je toto číslo jeden a půl násobkem celorepublikového průměru, je nastoupený trend velmi pozitivní a je třeba poznamenat i to, že horší údaj již poskytují dva kraje v rámci ČR (Ústecký a Karlovarský).

Počet neumístěných uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadech práce činil k 30. 9. 2008 téměř 54,5 tis. osob (z toho téměř 30 tis., tj. 54,9 % žen) a proti stejnému období roku 2007 se snížil o více než 15 tis. osob.

Míra registrované nezaměstnanosti zjištěná na základě evidence úřadů práce zachycena tabulkou č. 15 dosáhla za stejné období 8,03 %, tj. o 2,16 bodu méně než před rokem. Srovnáním mezi kraji a okresy celé České republiky také ukazuje na zlepšování situace v kraji.

**Tab. 15 Míra registrované nezaměstnanosti v letech 2007 a 2008**

Kraj, okresy	Míra registrované nezaměstnanosti v %					
	celkem		muži		ženy	
	2008	2007	2008	2007	2008	2007
<b>Kraj celkem</b>	<b>8,03</b>	<b>10,19</b>	<b>6,34</b>	<b>8,27</b>	<b>10,3</b>	<b>12,73</b>
Bruntál	9,43	10,55	7,13	8,53	12,4	12,92
Frydek-Místek	5,75	8,17	4,46	6,63	7,48	10,12
Karviná	11,43	14,27	8,63	11,34	15,51	18,44
Nový Jičín	5,24	6,48	4,21	5,15	6,64	8,21
Opava	6,87	8,48	5,62	6,67	8,51	10,91
Ostrava - město	8,11	10,52	6,69	8,81	9,98	12,78

Zdroj: <http://www.czso.cz>

Z řad neumístěných uchazečů o práci se počet žen snížil o 20,7 %, a počet občanů se zdravotním postižením o 16,1 %.

Z tab. č. 16 je patrné, že v Moravskoslezském kraji bylo evidováno k 28.2.2009 69 065 uchazečů, což je o 4698 více než k 29.2.2008. Z celkových uchazečů bylo k 28.2.2009 33 023 žen a 59 623 dosažitelných uchazečů. Míra nezaměstnanosti byla zaznamenána v hodnotě 11%. Tato hodnota je větší o 2% než byla 29.2.2008.

**Tab. 16 Tok uchazečů o zaměstnání a míra nezaměstnanosti 2008 a 2009**

ukazatel	stav k	
	29.2.2008	28.2.2009
evidování uchazeči o zaměstnání	64 367	69 065
z toho ženy	33 395	33 023
dosažitelní uchazeči	59 623	67 029
volná pracovní místa	12 026	4 271
míra nezaměstnanosti (v %)	9	11

Zdroj: <http://www.czso.cz>



## 8 REGIONÁLNÍ KOMPARACE PRACOVNÍCH PŘÍLEŽITOSTÍ

V této části diplomové práce budou porovnávány ukazatele trhu práce mezi jednotlivými kraji České republiky. Zkoumanými ukazateli budou opět hrubá měsíční mzda, obecná a registrovaná míra nezaměstnanosti a neposlední řadě zaměstnanost resp. ekonomická aktivita.

### 8.1 Hrubá mzda

Mzda je u nás stále nejsrozumitelnějším ukazatelem pozice na sociálním žebříku, ačkoli jde o ukazatel metodicky velmi složitý a je obzvláště citlivý na ochranu individuálních dat. Údaje o mzdách nevytvářejí úplný obraz o životní úrovni, jsou ale stále její rozhodující částí. Zjišťování mezd patří do sociálních statistik a také do statistiky makroekonomické.

Existují 3 producenti dat o příjmech jednotlivců a domácností: Český statistický úřad, Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR a soukromé subjekty, které našly mezery v uspokojování poptávky po datech a po mzdových analýzách. Do třetí skupiny patří i privátní zprostředkovatelé práce, někteří z nich vyvinuli internetové aplikace poskytující anonymní porovnání individuální mzdy.

ČSÚ provádí tradiční zjišťování mezd pomocí výkazů od ekonomických subjektů, od nichž získává údaje o evidenčním počtu zaměstnanců a hrubých mzdách. Z nich se počítají průměrné mzdy a publikují se v třídění podle podnikových charakteristik (např. podle odvětví nebo forem vlastnictví) a podle krajů tzv. podnikovou metodou, tzn. podle sídel podniků. Agregované údaje o mzdové diferenciaci se používají zejména pro makroekonomických analýzy<sup>38</sup>.

Jak je možno vidět v tabulce č. 17, prvenstvím v nejlepších platových podmínkách v roce 2007 se může pochlubit hl. město Praha s průměrnou hrubou mzdou 33 553 Kč, z toho muži si přijdou na 37 866 a ženy na 28 148. Na druhém místě se umístil kraj Středočeský s průměrnou mzdou 25 035, z toho muži se mzdou 27 828 Kč a ženy s 20 636 Kč. Uprostřed se drží kraje Plzeňský a Jihomoravský s průměrnou mzdou kolem 23 000 Kč. Poslední pozice zaujímají Pardubický, Zlínský kraj, Jihočeský a Vysočina.

---

<sup>38</sup> Statistická ročenka ČR. Ediční plán 2007. Praha: Český statistický úřad [online] [cit 8.3.2009]. Dostupné z [www:<http://www.czso.cz>](http://www.czso.cz)

**Tab. 17 Hrubé měsíční mzdy a medián mezd podle pohlaví v regionech 2007**

Regiony	Průměrná mzda v Kč			Medián mezd v Kč		
	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy
Hl. m. Praha	33 553	37 866	28 148	26 090	28 229	23 744
Středočeský kraj	25 035	27 828	20 636	21 891	23 883	18 917
Jihočeský kraj	21 467	24 028	18 130	19 312	21 227	16 724
Plzeňský kraj	23 330	25 949	19 851	20 921	23 005	18 189
Karlovarský kraj	22 099	24 698	18 457	19 380	21 542	16 724
Ústecký kraj	22 614	24 799	19 167	20 211	21 768	17 567
Liberecký kraj	22 944	25 592	19 331	20 521	22 375	18 249
Královéhradecký kraj	21 735	24 435	18 556	19 327	21 510	17 133
Pardubický kraj	21 520	23 887	18 264	18 927	20 464	16 630
Vysočina	21 733	24 589	17 872	19 737	21 857	16 485
Jihomoravský kraj	23 303	26 178	19 467	19 969	21 982	17 489
Olomoucký kraj	22 282	24 551	18 775	19 992	21 715	17 190
Zlínský kraj	21 614	24 349	18 006	19 238	21 337	16 296
Moravskoslezský kraj	22 514	24 945	19 006	20 365	22 186	17 573

Zdroj: <http://www.mpsv.cz>

## 8.2 Nezaměstnanost

### 8.2.1 Obecná míra nezaměstnanosti

Obecná míra nezaměstnanosti podle definice ILO (ve věkové skupině 15-64letých) dosáhla 4,3 %, což je stále jedna z nejnižších měr nezaměstnanosti v posledním desetiletí. Proti 3. čtvrtletí 2007 se snížila o 0,5 procentního bodu. Obecná míra nezaměstnanosti je v ČR dlouhodobě nižší než průměr za všechny členské země EU nebo průměr za země eurozóny.

Regionální míra nezaměstnanosti (věkové vymezení 15letých a starších) se pohybovala od 2,0 % v kraji Hl. m. Praha do 7,7 % v Ústeckém kraji. V tabulce č.18 je zaznamenána skutečnost, že nezaměstnanost žen je tradičně vyšší než u mužů. Nejvyšší hodnota míry nezaměstnanosti u žen je zaznamenána v kraji Moravskoslezském a následně v Karlovarském. Zatím co nejnižší hodnota je v hl. městě Praze a v kraji Středočeském. U mužů je situace v jednotlivých krajích podobná. Nejvyšší hodnoty v Moravskoslezském kraji, Karlovarském a Ústeckém a nejnižší u mužů je v Praze.

**Tab. 18 Obecná míra nezaměstnanosti v krajích ČR podle pohlaví ve 3. čtvrtletí 2008**  
(v %)

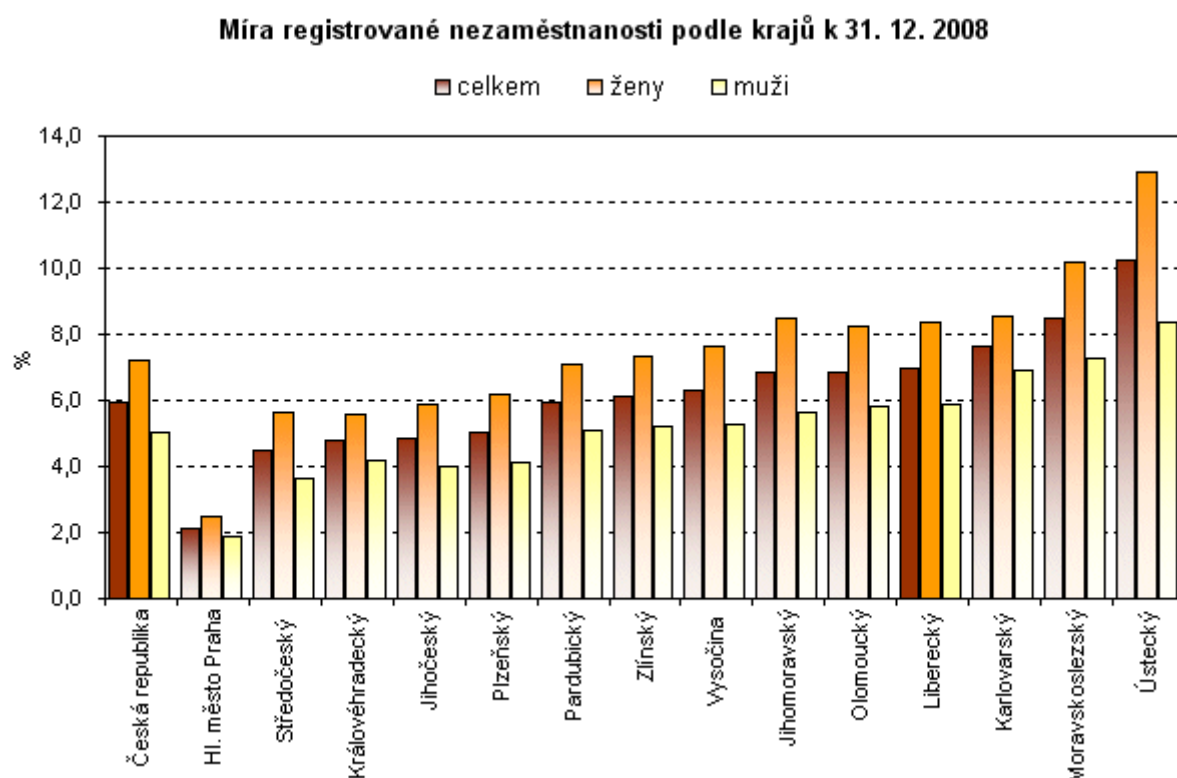
	<b>Celkem</b>	<b>Muži</b>	<b>Ženy</b>
<b>Česká republika</b>	<b>4,3</b>	<b>3,3</b>	<b>5,6</b>
<b>Hlavní město Praha</b>	2	1,6	2,7
<b>Středočeský kraj</b>	2,5	2,3	2,8
<b>Jihočeský kraj</b>	2,5	1,6	3,6
<b>Plzeňský kraj</b>	3,8	2,6	5,2
<b>Karlovarský kraj</b>	7,5	5,7	9,8
<b>Ústecký kraj</b>	7,7	7,1	7,8
<b>Liberecký kraj</b>	4,5	3,8	5,4
<b>Královéhradecký kraj</b>	4	3	5,2
<b>Pardubický kraj</b>	3,5	2,4	4,8
<b>Vysočina</b>	3,1	2,3	4,2
<b>Jihomoravský kraj</b>	4,2	3,1	5,7
<b>Olomoucký kraj</b>	6	3,8	8,8
<b>Zlínský kraj</b>	3,9	3,5	4,5
<b>Moravskoslezský kraj</b>	7	4,4	10,3

*Zdroj: <http://www.czso.cz>*

### 8.2.2 Míra registrované nezaměstnanosti

Odlišná metodika zjišťování se promítla do difference mezi výší obecné míry nezaměstnanosti (ILO) a míry registrované nezaměstnanosti MPSV. Tendence vývoje obou měr však byly shodné, neboť proti třetímu čtvrtletí roku 2008 se neukázaly významné změny v úrovni nezaměstnanosti podle VŠPS i MPSV. Míra registrované nezaměstnanosti MPSV dosáhla ve 4. čtvrtletí hodnoty 5,4 %, tj. o 0,4 procentního bodu méně než před rokem. Z grafu č.9 je patrné, že míra registrované nezaměstnanosti je k 31.12.2009 nejvyšší v krajích Moravskoslezským a Ústeckým a nejnižší v hl. městě a kraji Středočeským. Zde je vidět, že obě míry jak obecná tak registrovaná se od sebe hodnotami moc neliší.

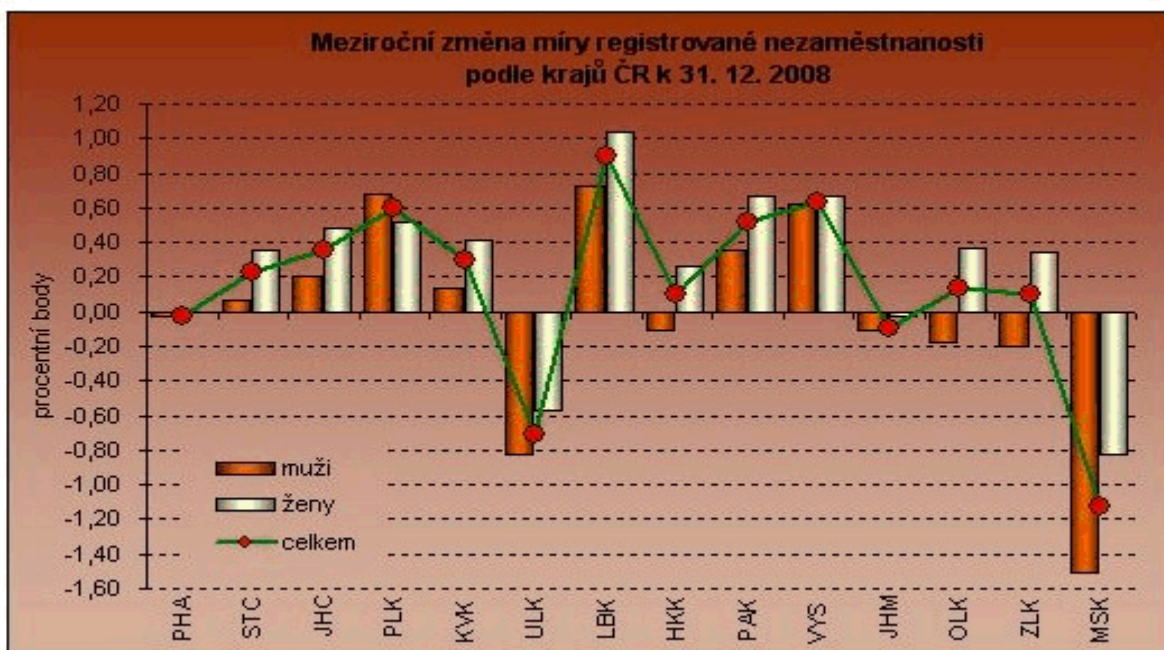
**Graf 9 Míra registrované nezaměstnanosti v krajích ČR podle pohlaví k 31.12.2008**



Zdroj: <http://www.czso.cz>

Míra registrované nezaměstnanosti ČR vzrostla meziměsíčně o 0,62 procentních bodů na hodnotu 5,96 %. V rámci 14 krajů ČR vykazují nejvyšší míru nezaměstnanosti (i přes nejvyšší meziroční poklesy – viz následující graf č. 10) Ústecký kraj (10,26 %), následovaný krajem Moravskoslezským (8,49 %). Naopak nejnižší míra registrované nezaměstnanosti byla (stejně jako v předchozím období) zaznamenána v Hlavním městě Praze (2,14 %), jak je patrné v tabulce č. 19.

**Graf 10 Meziroční změna míry registrované nezaměstnanosti v krajích ČR podle pohlaví k 31.12.2008**



Zdroj: <http://www.czso.cz>

Průměrný počet nezaměstnaných osob podle metodiky Mezinárodní organizace práce (ILO), očištěný od sezónních vlivů, se proti 3. čtvrtletí roku 2008 zvýšil o 4,9 tis. Ve čtvrtém čtvrtletí roku 2008 tak dochází poprvé od roku 2005 ke zvýšení počtu nezaměstnaných osob v ČR ve srovnání s předchozím čtvrtletím po sezónním očištění.

Tab. č. 19 popisuje skutečnost, která se týká neumístěných uchazečů o zaměstnání a míry registrované nezaměstnanosti k 31.12.2008. Nejhuře si vedou kraje Ústecký a Moravskoslezský. Tyto kraje mají nejvyšší hodnoty obou ukazatelů. Zajímavý je fakt, že žen, které se ucházejí o zaměstnání a nejsou umístěné, je méně než mužů, ale všimneme-li si míry registrované nezaměstnanosti, tak u žen v každém případě je vyšší než u mužů. V počtu neumístěných uchazečů o zaměstnání si nejlépe vedou kraje Karlovarský, Liberecký, Jihočeský a Praha. Nejnižší hodnoty u žen můžeme vidět v Karlovarském kraji, Královéhradeckém a Libereckém kraji. S nejnižší mírou registrované nezaměstnanosti se může pochlubit Praha, dále kraje Středočeský, Jihočeský a Královéhradecký. Stejné pořadí krajů můžeme zaznamenat také u míry regist. nezaměstnanosti u žen. Muži si zde vedou v některých případech výrazně lépe.

**Tab. 19 Nezaměstnanost v České republice podle krajů k 31.12. 2008**

	Neumístění uchazeči o zaměstnání	Z toho		Míra registr. nezaměstnanosti		
		Dosažitelní	Ženy	Celkem	Ženy	Muži
<b>Česká republika</b>	<b>352 250</b>	<b>335 025</b>	<b>183 639</b>	<b>5,96</b>	<b>7,21</b>	<b>5,02</b>
<b>z toho kraj:</b>						
<b>Hl. město Praha</b>	17 433	16 143	8 940	2,14	2,49	1,86
<b>Středočeský</b>	31 220	29 930	16 511	4,47	5,61	3,65
<b>Jihočeský</b>	17 505	16 471	9 265	4,83	5,88	4,03
<b>Plzeňský</b>	16 757	16 087	9 025	5,03	6,18	4,14
<b>Karlovarský</b>	13 437	12 900	6 577	7,62	8,54	6,9
<b>Ústecký</b>	45 657	43 801	24 113	10,26	12,92	8,35
<b>Liberecký</b>	16 605	15 709	8 577	6,95	8,39	5,88
<b>Královéhradecký</b>	14 728	14 078	7 605	4,81	5,59	4,19
<b>Pardubický</b>	16 998	16 334	8 644	5,95	7,09	5,11
<b>Vysočina</b>	17 874	17 082	9 278	6,27	7,65	5,27
<b>Jihomoravský</b>	43 063	41 157	22 821	6,83	8,46	5,61
<b>Olomoucký</b>	23 470	22 218	12 250	6,87	8,25	5,83
<b>Zlínský</b>	20 048	18 922	10 550	6,13	7,32	5,2
<b>Moravskoslezský</b>	57 455	54 193	29 483	8,49	10,16	7,25

Zdroj: <http://www.mpsv.cz>

### 8.3 Zaměstnanost

Zaměstnanost se snížila k 3. čtvrtletí 2008 v Jihočeském, Olomouckém a Zlínském kraji. Zvýšila se zvláště ve Středočeském (o 19,1 tis.), v Moravskoslezském (o 17,7 tis.) a v Ústeckém kraji (o 11,0 tis.). Vyšší nárůst počtu zaměstnanců se projevil v Moravskoslezském (24,5 tis.), Středočeském (10,2 tis.), Pardubickém (9,4 tis.) a Ústeckém kraji (9,1 tis.). Předběžné výsledky za 4. čtvrtletí 2008 ukazují růst celkové zaměstnanosti, když se průměrný počet zaměstnaných, očištěný od sezónních vlivů, zvýšil proti 3. čtvrtletí roku 2008 o 18,4 tis. osob, tj. o 0,4 %.

Počet osob s jediným nebo hlavním zaměstnáním dosáhl ve 3. čtvrtletí 2008 celkem 5014,8 tis., z toho bylo 2875,5 tis. mužů (57,3 %) a 2139,3 tis. žen (42,7 %). Tyto skutečnosti jsou zaznamenány v tabulce č. 20 a pro lepší orientaci v grafu č. 11.

V porovnání se stejným obdobím roku 2007 byla celková zaměstnanost o 72,9 tis. vyšší. V relativním vyjádření činil nárůst počtu osob s jediným nebo hlavním zaměstnáním 1,5 %. Přitom se snížil počet pracujících na dobu určitou v hlavním zaměstnání -

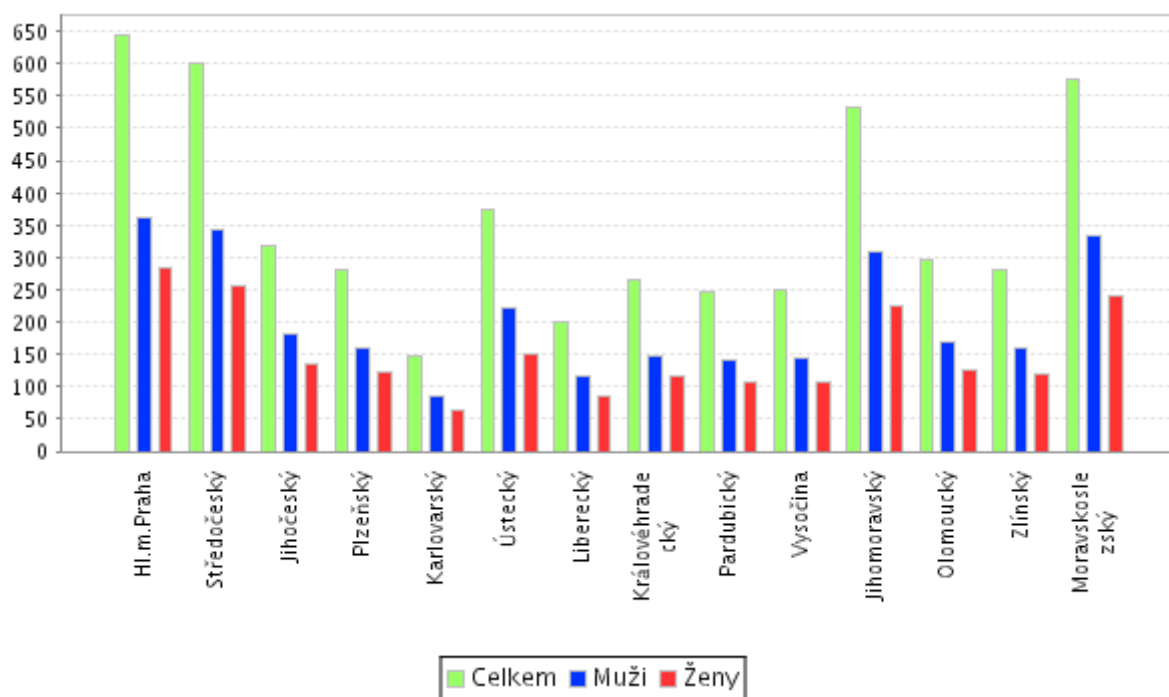
ve 3. čtvrtletí 2008 to bylo celkem 342,3 tis. osob (z toho bylo 191,5 tis. žen) - tj. celkem o 16,6 tis. méně než ve 3. čtvrtletí 2007.

**Tab. 20 Počet osob s jedním (hlavním) zaměstnáním ve 3.čtvrtletí 2008 (v tis)**

Kraje	Celkem	Muži	Ženy
<b>ČR celkem</b>	5014,8	2875,5	2139,3
Hl.m.Praha	644,8	360,7	284,1
Středočeský	599,5	343,7	255,8
Jihočeský	317,1	181,3	135,8
Plzeňský	281,2	159,1	122,1
Karlovarský	148,3	84,8	63,5
Ústecký	373,8	222,4	151,4
Liberecký	201,5	116,8	84,8
Královéhradecký	264,7	147,5	117,2
Pardubický	247,3	141,4	105,9
Vysočina	249	143,4	105,6
Jihomoravský	534,1	309,1	225
Olomoucký	296,5	170,8	125,7
Zlínský	281,5	161	120,4
Moravskoslezský	575,6	333,6	242

Zdroj: <http://www.czso.cz>

**Graf 11 Počet osob s jedním (hlavním) zaměstnáním ve 3.čtvrtletí 2008 (v tis)**



Zdroj: <http://www.czso.cz>

### 8.3.1 Ekonomická aktivita

Největší počet ekonomicky aktivních obyvatel je zaznamenán v tabulce č.21 a je to v hlavním městě Praha (61,3%), z toho je ekonomicky aktivních 68,3 % mužů a 49,3 % žen. Po Praze se umístil překvapivě kraj Karlovarský (60,8), z toho 70,1 % mužů a 52,1 % žen. Hned v závěsu se nacházejí kraje Plzeňský a poté Jihočeský. Nejméně ekonomické obyvatelstvo je zachyceno v Jihomoravském kraji (56,5 %), z toho 66,9 % mužů a 46,8 % žen. Obdobně slabou ekonomickou aktivitu mají kraje Olomoucký, Zlínský, Ústecký a Moravskoslezský. Tyto údaje jsou zaznamenány také v grafu č. 12.

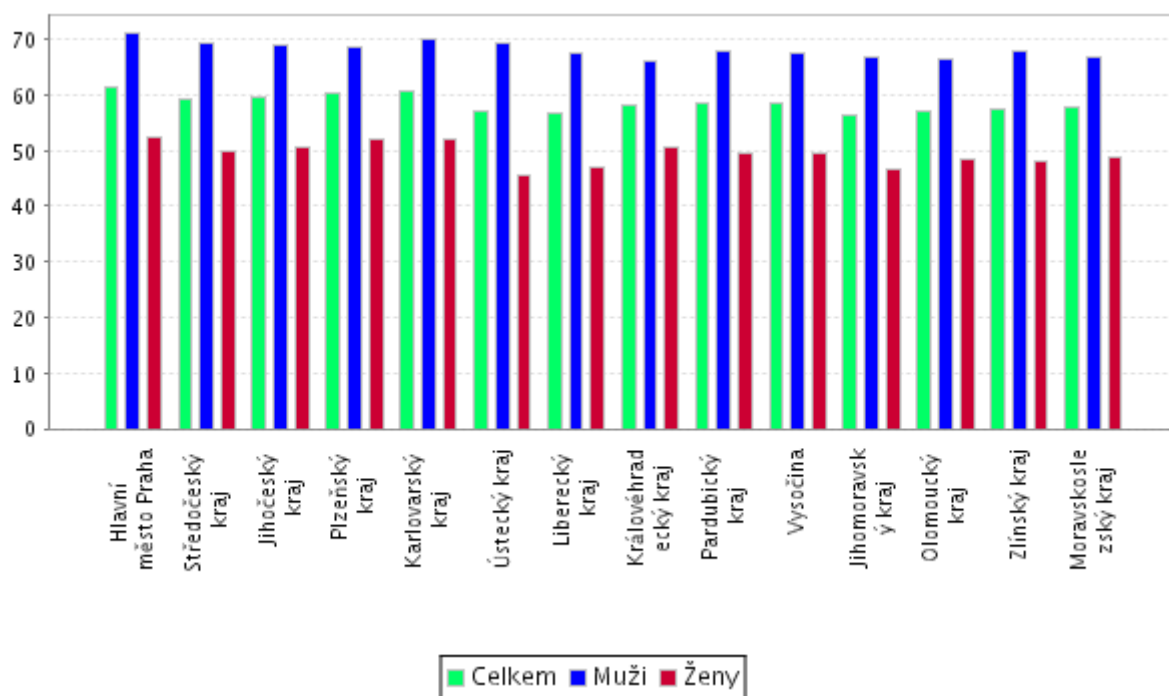
**Tab. 21 Míra ekonomické aktivity ve 3.čtvrtletí 2008 (v %)**

	<b>Celkem</b>	<b>Muži</b>	<b>Ženy</b>
<b>Česká republika</b>	58,5	68,3	49,3
<b>Hlavní město Praha</b>	61,3	71	52,4
<b>Středočeský kraj</b>	59,4	69,4	49,8
<b>Jihočeský kraj</b>	59,7	69,1	50,7
<b>Plzeňský kraj</b>	60,2	68,7	52,1
<b>Karlovarský kraj</b>	60,8	70,1	52,1
<b>Ústecký kraj</b>	57,1	69,2	45,4
<b>Liberecký kraj</b>	56,8	67,4	46,8
<b>Královéhradecký kraj</b>	58,1	66	50,6
<b>Pardubický kraj</b>	58,5	67,8	49,6
<b>Vysočina</b>	58,4	67,7	49,4
<b>Jihomoravský kraj</b>	56,5	66,9	46,8
<b>Olomoucký kraj</b>	57,1	66,3	48,4
<b>Zlínský kraj</b>	57,5	67,8	47,9
<b>Moravskoslezský kraj</b>	57,7	67	49

Zdroj: <http://www.czso.cz>



**Graf 12 Míra ekonomické aktivity ve 3.čtvrtletí 2008**



Zdroj: <http://www.czso.cz>

Regionální diferenciace zaměstnanosti resp. nezaměstnanosti je determinována v posledních desetiletích zejména sociálním ekonomickým rozvojem konkrétního regionu, především dopady průmyslové transformace, v mnohem menší míře pak strukturou obyvatel. Proces restrukturalizace průmyslové základny má jako průvodní jev rostoucí nezaměstnanost.

K oblastem s nejvyšší nezaměstnaností tak patří severomoravské a severočeské okresy, tedy lokality, kde byla v druhé polovině 20. století masivní průmyslová výroba, resp. těžba paliv a nerostných surovin, která zaměstnávala tisíce (v případě mamutích podniků i desetitisíce) úzce specializovaných pracovníků. Útlumem výroby nenašla většina uvolněných pracovníků v regionu nové uplatnění<sup>39</sup>.

<sup>39</sup> Statistická ročenka ČR. Ediční plán 2003. Praha: Český statistický úřad [online] [cit 12.3.2009]. Dostupné z [www: <http://www.czso.cz>](http://www.czso.cz)

## 9 OPATŘENÍ K DOSAŽENÍ ROVNOSTI MUŽŮ A ŽEN NA TRHU PRÁCE

Přestože je zaměstnanost žen v ČR vyšší než v zemích EU, existuje řada rozdílů mezi muži a ženami na trhu práce. Především je to vyšší míra nezaměstnanosti žen. Zaměstnavatelé nevycházejí příliš vstříc ženám při sladování profesního života a péči o děti úpravou pracovní doby. To spolu s dalšími faktory způsobuje nízký podíl žen pracujících na částečný pracovní úvazek. Práce na zkrácenou pracovní dobu má navíc v ČR dlouhodobě klesající tendenci. Ženy narážejí na řadu překážek při zahájení podnikání<sup>40</sup>.

Hlavní problémy v uplatnění žen na trhu práce jsou následující:

- vysoká míra ekonomické aktivity žen,
- podíl nezaměstnaných žen na celkovém počtu registrovaných nezaměstnaných klesá, ale stále je vyšší než podíl žen na celkové zaměstnanosti,
- téměř ve všech věkových skupinách jsou počty nezaměstnaných žen vyšší než počty mužů,
- specifická míra nezaměstnanosti žen je vyšší než u mužů,
- rozdíly v pracovních příjmech žen a mužů nadále přetrvávají.

Z důvodu sladění rodinných a pracovních povinností volí ženy raději méně časově náročná, méně kvalifikovaná a méně odpovědná pracovní místa. Vedle mzdového znevýhodnění čelí ženy obtížnějšímu dosahování řídicích a rozhodovacích pozic, skryté diskriminaci osob pečujících o děti, tendenci zaměstnavatelů propouštět v případě ekonomických potíží nejprve ženy až poté muže, diskriminaci v případě dalšího profesního vzdělávání v podnicích, a feminizaci některých odvětví.

Činnosti pro cílové skupiny zahrnují zejména různé formy vzdělávacích programů, analýzy a monitorování trhu práce z hlediska rovných příležitostí, podporu rozšiřování nabídky pracovních míst s pružnou formou organizace práce, doprovodná opatření k odstranění bariér rovného přístupu ke vzdělávání a zaměstnání, podporu vytváření pracovních míst v sociálním sektoru a rozvoj programů pro odstranění projevů diskriminace na trhu práce na základě pohlaví.

---

<sup>40</sup> Podpora rovných příležitostí mužů a žen na Mostecku. 2007[online] [cit 12.3.2009]. Dostupné z [www: <http://www.diskriminace.cz>](http://www.diskriminace.cz)

Tato opatření umožní eliminovat stále přetrvávající nerovnost mužů a žen na trhu práce resp. diskriminaci obou pohlaví, zejména žen. Základní prioritou v oblasti rovných příležitostí je podpořit naplnění principu rovnosti mužů a žen v praxi. Hlavní překážkou v prosazování předmětného principu v praxi je však nízká úroveň pochopení celé problematiky, její neznalost či její ne zcela plné pochopení, které následně vede k pasivitě až nezájmu občanů i státních zaměstnanců. Klíč k účinným krokům spočívá ve sledování stávající situace a identifikace oblastí s nerovnostmi v rámci každého programu.

Opatření mají přispět:

- k odstraňování stále přetrvávající nerovnosti, resp. diskriminace obou pohlaví, zejména žen a podpořit naplnění principu rovnosti mužů a žen v praxi,
- k posilování účasti žen v netradičních oborech tím, že se zaměří na rozvoj poradenských a vzdělávacích aktivit žen v těchto oborech, zvyšovat kvalifikaci žen prostřednictvím účasti v distančních formách vzdělávání,
- ke zvýšení účasti žen v podnikání - bude podporováno rozvojem nabídky školicích a poradenských služeb pro podnikatele,
- k motivaci zaměstnavatelů využívat nové formy zaměstnání a vytvářet podmínky maximální účasti žen na trhu práce, zvýšit účast žen na vzdělávání organizovaném zaměstnavateli,
- k přizpůsobení žen novým požadavkům na trhu práce prostřednictvím rekvalifikací zaměřených na informační technologie,
- k prevenci dlouhodobé nezaměstnanosti žen realizací opatření zaměřených na ženy vracející se na trh práce po mateřské a rodičovské dovolené, ženy v předdůchodovém věku a ženy s nízkou kvalifikací.

Všechny výše uvedené aktivity směřující k posílení účasti žen na trhu práce však vyžadují i podporu a rozvoj sociálních služeb a systémovou podporu budování kapacity poskytovatelů služeb zaměřených na péči o děti a seniory<sup>41</sup>.

---

<sup>41</sup> Sociální integrace a rovnost příležitostí [online] [cit 12.3.2009]. Dostupné z [www: <http://www.sfed.cpkp.cz>](http://www.sfed.cpkp.cz)

V České republice vznikla na poli rovnosti mužů a žen celá řada projektů majících za cíl smazat rozdíly mezi oběma pohlavími. Tato kapitola obsahuje čtyři projekty, které se většinou soustředí na různé kraje.

## 9.1 Projekt „Prolomit vlny“

**Příjemce:** Otevřená společnost, obecně prospěšná společnost

**Projekt:** Prolomit vlny

**Rozpočet:** 27 364 520 Kč

**Geografické vymezení:** Střední Morava, Jihovýchod, Severovýchod, Severozápad, Jihozápad, Střední Čechy, Moravskoslezsko

Nejrozsáhlejším projektem, který se zaměřil na nerovné zacházení s muži a ženami na pracovním trhu byl projekt **Prolomit vlny**. Cílem projektu bylo zavést systémová opatření, které odbourají či zmírňují rodové stereotypy a odstraní faktické nerovnosti žen a mužů na trhu práce. Cílovou skupinou projektu byli ženy a muži ve všech fázích účasti na pracovním trhu, od rozhodování o volbě budoucí kariéry na ZŠ nebo SŠ, až po útlum aktivního profesního života.

Zastřešujícím cílem projektu bylo vybudovat nezávislou výzkumnou platformu – think tank, jejímž úkolem bude vytvářet analýzy a poskytovat poradenství v oblasti rovných příležitostí žen a mužů jednotlivým socioekonomickým aktérům. Tento cíl se naplnil založením Centra ProEquality, které funguje v rámci Otevřené společnosti, o. p. s.

Projekt realizovala koalice ProEquality složená z šesti subjektů se zkušeností v oblasti rovných příležitostí a to nevládních neziskových i komerčních. Byl rozdělen do několika pracovních programů, které tématicky zpracovávali problematické aspekty trhu práce:

- zaměstnavatelé,
- rovné odměňování,
- zaměstnanci,
- vzdělávání,
- politika,
- mainstreaming,
- think tank.

Tento projekt byl spolufinancován Evropským sociálním fondem EU a státním rozpočtem České republiky.

#### Projekt Prolomit vlny č. 0070 - území Hl. města Prahy

K celorepublikovému projektu **Prolomit vlny** – Zrovnoprávnění mužů a žen na trhu práce číslo 0071 vznikl další, doplňkový projekt číslo 0070, zaměřený výhradně na hlavní město Prahu. Z hlediska celé České republiky má Praha velmi specifické postavení, odlišnou vzdělanostní strukturu, míru nezaměstnanosti, životní úroveň a podobně, a při realizaci projektu proto vyžaduje zohlednění těchto specifik.

Hlavní cíl – tedy rovnocenný přístup k ekonomickým aktivitám – i institucionální zajištění celého projektu zůstával stejný. Pražský projekt Prolomit vlny však kladl zvláštní důraz na mainstreaming a lobbying, kde využil pozice v hlavním městě jako výhody.

V pražském projektu získal úlohu budovaný think-tank koalice proEquality, jejímž cílem byla artikulace problémů a návrhy jejich řešení či převod teorie do praxe. Praha je sídlem řady institucí, jež byly pro projekt klíčové (např. ministerstev, magistrátu, odborových svazů a zaměstnaneckých organizací), které je třeba pro systémové změny oslovit, zaujmout a zapojit.

Podstatou mainstreamingu je systematické prosazování politiky rovných příležitostí ve všech oblastech a na všech úrovních. Je tedy nutné nalézt a oslovit vhodné cílové skupiny (zejména zaměstnavatele, relevantní aktéry na trhu práce a politiky) a navrhnout způsob, rozsah a obsah, jak je oslovit – jinak řečeno navrhnout efektivní strategii propagace tématu rovných příležitostí. Tato strategie byla naplněna v rámci specializovaného pracovního programu Mainstreaming<sup>42</sup>.

---

<sup>42</sup> Centrum Proequality. Prolomit vlny 2005 – 2008. Praha[online] [cit 16.3.2009]. Dostupné z [www: <http://www.osobs.cz>](http://www.osobs.cz)

## 9.2 Projekt „Půl na půl“

**Příjemce:** Gender Studies, o.p.s.

**Projekt:** Půl na půl - rovné příležitosti žen a mužů

**Rozpočet:** 32 418 793,50 Kč

**Geografické vymezení:** Jihovýchod, Severovýchod

Projekt **Půl na půl** sdružuje významné partnery z Jihomoravského, Královéhradeckého a Jihomoravského kraje a zaměřuje se též na tematiku rovných příležitostí. V rámci projektu probíhají informační, mediální, vzdělávací, výzkumné, poradenské a lobbyingové aktivity, které přinesou přímý prospěch ohroženým skupinám na trhu práce a také tvůrcům politik.

Cíle projektu:

- rovnost příležitostí na trhu práce a v rodinném životě,
- snižování rozdílů v zaměstnávání mužů a žen,
- snižování genderové diskriminace na trhu práce,
- zvyšování informovanosti o rovných příležitostech.

Výstupy projektu:

- systém regionálních informačních a právně-poradenských poraden pro rovné příležitosti žen a mužů,
- výzkumné analýzy,
- vzdělávací materiál pro úřady práce,
- manuál pro právní specialisty a specialistky,
- jak na společenskou odpovědnost a rovné příležitosti,
- plán pro rovnost příležitostí v personalistice,
- studie nákladů a zisků rovných příležitostí,
- informační materiály,
- manuál pro kolektivní vyjednávání pro oblast rovnosti žen a mužů,
- jak na rovnost příležitostí v krajské politice.

Cílové skupiny: Ohrožené cílové skupiny na trhu práce a skupiny, které svým postavením či postoji mohou ovlivňovat situaci na trhu práce<sup>43</sup>.

---

<sup>43</sup> Gender Studies, o.p.s., Projekt „Půl na půl“ [online] [cit 16.3.2009]. Dostupné z [www: <http://www.equalcr.cz>](http://www.equalcr.cz)

### 9.3 Projekt „Nenechte se diskriminovat“

**Příjemce:** Gender Studies, o.p.s.

**Projekt:** Nenechte se diskriminovat

**Geografické vymezení:** Liberecký kraj, Pardubický kraj, Královéhradecký kraj

Na region Severovýchod je zaměřen projekt Gender Studies, o.p.s. „**Nenechte se diskriminovat**“, jehož součástí je i přímá právnická pomoc osobám postiženým diskriminací.

Nejohroženějšími skupinami v těchto krajích jsou:

- ženy, u nichž se předpokládá brzký nástup na rodičovskou dovolenou,
- ženy a muži vracející se z rodičovské dovolené,
- ženy a muži po padesáti letech věku.

Cílem projektu je podpora naplňování práv osob ohrožených diskriminací na základě pohlaví, věku a projevy vícenásobné diskriminace, aktivní pomoc těmto osobám a zjišťování podmínek v případě porušování práv v regionu Severovýchod. V rámci projektu bude vytvořen soubor služeb komplexní pomoci pro osoby ohrožené uvedenou formou diskriminace a současně budou tyto služby v rámci projektu aktivně poskytovány. Bude provedeno monitorování projevů diskriminace s využitím různých metod s cílem komplexního zmapování uvedeného typu diskriminace v regionu. Zjištěné výsledky budou analyzovány a zveřejněny spolu s návrhy pro možná systémová opatření a zefektivnění vymahatelnosti práva. Nedílnou součástí projektu bude zajištění informační kampaně cílené na informovanost osob ohrožených diskriminací a současně podporující zvýšení povědomí o problematice diskriminace u široké veřejnosti. V rámci projektu bude zpracován sborník kasuistik a příkladů dobré praxe jako specifické know-how pro řešení diskriminace v uvedené oblasti, využitelné v rámci celé ČR<sup>44</sup>.

Projekt Nenechte se diskriminovat je podpořen grantem z Islandu, Lichtenštejnska a Norska v rámci Finančního mechanismu EHP a Norského finančního mechanismu prostřednictvím Nadace rozvoje občanské společnosti.

---

<sup>44</sup> SKÁLOVÁ, H. Nenechte se diskriminovat. 2009 [online] [cit 16.3.2009]. Dostupné z [www: <http://www.rovneprilezitosti.cz>](http://www.rovneprilezitosti.cz)

## 9.4 Projekt „Workcentrum“

**Příjemce:** Asista s.r.o.

**Projekt:** Workcenrum

**Geografické vymezení:** Ústecký kraj – Mostecko, Chomutovsko

Jedním z projektů zabývajících se rovnými šancemi je také projekt „**Workcentrum**“, který nově organizuje vzdělávací společnost ASISTA s.r.o. za pomoci svých partnerů, Krušnohorského centra pro rodinu a Oblastní charity v Mostě. Projekt byl zahájen v lednu 2007 a kromě několika rekvalifikačních kurzů obsahuje i zřízení Workcenter v Mostě a Chomutově a počítá také s poskytováním poradenství a asistencí při hledání zaměstnání.

Cílovou skupinou projektu je široký okruh žen, a to ženy absolventky, ženy v předdůchodovém věku, ženy vracející se na trh práce, se zdravotním postižením, ženy (i muži) pečující o děti předškolního a školního věku, ženy, jejichž vzdělání neumožňuje uplatnění na trhu práce, ženy ohrožené nezaměstnaností a začínající ženy podnikatelky .

Projekt „Workcentrum“ je spolufinancován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem České republiky. ESF napomáhá rozvoji zaměstnanosti podporou zaměstnatelnosti, podnikatelského ducha, rovných příležitostí a investicemi do lidských zdrojů<sup>45</sup>.

---

<sup>45</sup> Projekt Workcentrum. 2008. Most [online] [cit 16.3.2009]. Dostupné z www: <<http://www.asista.cz>>



## 10 MOŽNOSTI SLADĚNÍ RODINNÉHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA V PRAXI

### 10.1 Návrh zřízení firemní školky (jeslí)

Podnikové jesle a školky mívalo za minulého režimu mnoho závodů. V 70. letech minulého století totiž bývalé Československo zažilo baby boom. V roce 1970 v české části státu přišlo na svět bezmála 148.000 dětí. Vrchol nastal o čtyři roky později, kdy se narodilo 194.200 chlapců a děvčat. Od té doby počet postupně klesal. V roce 1990 zaznamenali statistici 130.600 živě narozených dětí. Změny po sametové revoluci s sebou přinesly možnosti studovat, cestovat i budovat kariéru. Nepříznivě se to odrazilo na porodnosti. Na dno se propadla v roce 1999, kdy v Česku na svět přišlo 89.500 dětí. Postupně se ale situace zlepšovala. V roce 2006 se narodilo přes 105.800 dětí, v roce 2007 se počet zvýšil o 8.800 na 114.600 dětí a v roce 2008 to bylo již 119.600 dětí. Očekává se, že rok 2009 toto číslo opět překoná. Přesto se v současné době firmy zatím do zřizování vlastních školek či jeslí pro děti svých zaměstnanců příliš nepouštějí. Raději zajistí péči o potomky svých pracovníků v existujících zařízeních či přispívají na hlídání. Vyplývá to z ankety ČTK mezi zaměstnavateli v regionech ČR. Zařízení pro předškolní děti je v Česku nedostatek. Mnohá totiž kvůli dřívějšímu úbytku dětí zanikla<sup>46</sup>.

Je třeba rozlišovat mateřské školy zřízené a poskytující vzdělávání podle zákona o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání a zařízení poskytující mimoškolní výchovu a vzdělávání na základě živnostenského oprávnění.

Zařízení poskytující mimoškolní vzdělávání na základě živnosti nejsou školami ve smyslu školského zákona a nejsou ani zapsána do školského rejstříku. Nespádají tudíž ani pod resort ministerstva. Přesto v jejich názvu mohou být obsažena slova a slovní spojení jako „mateřská škola“, „školka“ apod. Zřizovateli mateřské školy zapsané do rejstříku mohou podle ustanovení být kraje, obce, ministerstvo, církev a ostatní právnické či fyzické osoby. Do této škatulky spadají i firmy a společnosti.

Firmy se ale mohou rozhodnout i pro náhradní řešení. Místo regulérní školky založené právnickou osobou pak založí zařízení na živnostenské oprávnění „o provozování volné živnosti mimoškolní výchova a vzdělávání“, jejímž obsahem je výchova dětí nad tři roky věku v předškolních zařízeních.

Jaký je mezi těmito dvěma ústavami rozdíl? Pokud je školka založena právnickou osobou, nezbytnou podmínkou výkonu činnosti školky je zápis do školského rejstříku. Při tomto zápisu musí právnická osoba doložit stanovisko příslušného orgánu ochrany

---

<sup>46</sup> Finanční noviny. Firmy se do zřízení školek nepouštějí, raději péči zajistí jinde. 2008 [online] [cit 25.3.2009]. Dostupné z [www: <http://www.finance.cz>](http://www.finance.cz)

veřejného zdraví a stavebního úřadu, ze kterého vyplývá, že příslušné prostory lze užívat pro navrhovaný účel. Hlavní podmínkou je, že ve školkách musí poskytovat vzdělávání výhradně pedagogičtí pracovníci. Firemní mateřské školy, které jsou zařazeny do rejstříku škol a školských zařízení, kontroluje Česká školní inspekce stejně jako ostatní školy a školská zařízení.

Pokud ale zvolí druhou možnost, tedy školku na živnost, školské právní předpisy se na ni vztahovat nebudou. Musí být zabezpečeny jen hygienické požadavky, ale zařízení nespadá pod školní inspekci a děti nemusí být pod dohledem pedagogů<sup>47</sup>.

V této kapitole jsem se zaměřila na návrh realizace firemní školky na živnost, tudíž se na ni nebudou vztahovat školské právní předpisy. Dále jsem provedla porovnání nákladů spojených s vybudováním a provozem školky vůči nákladům na školení a podporu nových zaměstnanců.

#### 10.1.1 Podmínky pro zřízení firemní školky

Protože firma realizuje školku jako živnost, vztahuje se na ni jediná podmínka a to splnění podmínek vyhlášky č. 410/2005 Sb. o hygienických požadavcích na prostory a provoz zařízení a provozoven pro výchovu a vzdělávání dětí a mladistvých. Vše ostatní již závisí na firmě samotné a může se řídit pouze doporučeními např. organizace, která tyto školky pomáhá realizovat – Dům pro motýlky, o.p.s., apod.

#### 10.1.2 Výhody firemní školky pro zaměstnavatele

- Dřívější návrat kvalifikovaných zaměstnankyň z mateřské dovolené.
- Lepší udržení nadaných a zkušených zaměstnankyň po mateřské dovolené.
- Uplatnění politiky rovných příležitostí (dle požadavků protidiskriminační legislativy).
- Daňové úlevy.
- Prezentace jedinečného projektu v médiích.
- Snížení nemocenské absence a střídání zaměstnanců.
- Zvýšení prestiže Vaší firmy.
- Zvýšení pracovní morálky a produktivity zaměstnanců jako důsledek konkrétní praxe rodině nakloněné firemní kultury.
- Snížení nákladů na školení zaměstnanců.
- Motivace zaměstnanců.

---

<sup>47</sup> Lidové noviny. Dvojaké firemní školky. 2008 [online] [cit 25.3.2009]. Dostupné z [www: <http://www.archiv.newton.cz>](http://www.archiv.newton.cz)

### 10.1.3 Výhody firemní školky pro zaměstnance

- Umístění školky přímo v budově zaměstnavatele nebo v jejím blízkém okolí.
- Jednoduchá dostupnost pro kojící matky.
- Zdravotní užitek pro matky a děti v důsledku nepřerušování kojení.
- Pomoc zaměstnavatele v organizaci péče o dítě.
- Souhra pracovního a rodinného života.
- Flexibilní otevírací doba školky.
- Jistota udržení pracovní pozice.
- Zlepšení finanční situace v době mateřské dovolené.

### 10.1.4 Nevýhody firemní školky

Jedním z klíčových nedostatků těchto institucí je jejich nákladnost. Jen málo firem si za stávajících okolností skutečně může dovolit jesle či školku provozovat. Ochota firmy může navíc zmizet v okamžiku, kdy se dostane do finančních těžkostí a musí provádět úsporná opatření na všech frontách. Podle zahraničních zkušeností pak přicházejí jesle či školka na řadu jako první. Jen málo firem si může vlastní jesle či školku dovolit také proto, že jejich zaměstnanci a zaměstnankyně nejsou geograficky lokalizováni na jedno místo a není tedy jasné, kde by taková instituce měla stát. Otevření jeslí v jednom místě může znevýhodnit zaměstnance téže firmy, kteří pracují v jiných pobočkách. Obecně vede přenesení odpovědnosti za zajištění institucionální péče o děti ze strany státu na podniky k vytváření nových nerovností mezi zaměstnanci různých firem.

K dalším rizikům podnikových jeslí či školek patří možnost zvyšování tlaku na pracovníky a pracovnice ze strany vedení – pokud má školka dlouhou otevírací dobu, rodiče mohou být neformálně nuceni zůstat v práci déle, jelikož o jejich děti je postaráno. Vzhledem k tomu, že mnoho zaměstnanců a zaměstnankyň do práce dojíždí, děti musejí dojíždět také a trávit tak mnoho času v dopravních prostředcích. Z hlediska organizace času a dělby práce v rodině jsou podnikové jesle a školky nevýhodné, protože odpovědnost zůstává na jednom z rodičů – na tom, v jehož firmě se jesle či školka nachází. Rodiče se nemohou při vodění do školky a vyzvedávání dítěte ze školky střídat, což může mimo jiné opět prodloužit dobu, kterou dítě v instituci během dne stráví.

Jiným nedostatkem je vytváření jakési sociální bubliny v podobě vrstevnické skupiny dětí, jejichž rodiče pracují v jedné firmě. Děti pak nepřicházejí dostatečně do

kontaktu s dětmi ze své obce a z jiných sociálních vrstev a skupin, což není dlouhodobě žádoucí z hlediska integrace společnosti.

Dalším rizikem může být nežádoucí pronikání podniku a jeho managementu do soukromého života zaměstnanců a zaměstnankyň a jeho ovlivňování<sup>48</sup>.

#### 10.1.5 Modelový návrh vhodných prostor

Pro modelový návrh jsem zvolila následující parametry školky:

- celkem 15 dětí, z toho 5 dětí 0-18 měsíců a 10 dětí 18 měsíců-6 let,
- 2 zdravotní sestry pro péči o děti ve věku 0-18 měsíců,
- 2 pedagogické pracovníky pro péči dětí ve věku 18 měsíců-6let,
- stravování zajištěno ve firemní jídelně (speciální dětská strava).

Schématický návrh vhodných prostor pro firemní školku je zachycen v příloze B. Velikost prostoru záleží jak na počtu dětí, tak také na možnostech firmy, která školku realizuje. V našem případě budujeme školku pro 10 dětí a firma má k dispozici volné prostory. V první řadě musí školka být vybavena sociálním zařízením, které může být umístěno v koupelně spolu ještě s dalšími zařízeními, jako je pračka, sprchový kout, přebalovací stůl, skříňky a ručníky. Dále je nutná šatna, kam děti přijdou jako do první místnosti z venku. Zde musí být skříň, botníky a věšáky na bundy. Kuchyňka je nutná pro svačiny dětem, tedy zde nesmí chybět kuchyňská linka a lednice. Další z místností by měla být klidová místnost pro kojence, kde by se měl nacházet přebalovací pult, postýlky, skříňky na hračky a bazének na hračky. Poslední místnost je důležitá pro hraní batolat a starších dětí. Zde by měly být stolky a židličky, skříň na hračky, lehátka a možno i dřevěné patro se skluzavkou. Jak můžeme vidět, firemní školka je dost náročná na prostory, proto si firma musí uvědomit, zda vůbec má k dispozici tolik vhodných prostorů.

---

<sup>48</sup> DUDOVÁ, R. Zavádění podnikových jeslí a školek má svá rizika a nedostatky [online] [cit 25.3.2009] Praha: Zpravodaj Rovné příležitosti do firem. 2007 Dostupné z [www:<http://www.zpravodaj.feminismus.cz>](http://www.zpravodaj.feminismus.cz)

### 10.1.6 Rozpočet nákladů pro realizaci firemní školky

Výše nákladů je jedním z hlavních důvodů, proč firmy váhají s realizací firemních školek. Zejména vstupní jednorázová investice na úpravu a vybavení vhodných prostor jsou pro mnoho firem odrazující. Další nemalou investici představují měsíční náklady na provoz, platy zaměstnanců atd. Podrobnější členění nákladů je uvedeno v tabulce č. 22.

**Tab. 22 Rozpočet nákladů na realizaci firemní školky (v Kč)**

Položka	Jednorázová	Měsíční
Vstupní náklady - vybavení a úpravy	450.000	
Náklady na mzdy včetně odvodů		134.700
Režie		8.000
Stravné děti 0 – 18 měsíců		4.000
Stravné děti 18 měsíců – 6 let		12.000
Kroužky		12.000
Drobný hmotný majetek		7.800
<b>Celkem</b>	<b>450.000</b>	<b>178.000</b>

*Zdroj: vlastní*

Nejprve je nutné vynaložit takovou investici, která pokryje **vstupní jednorázové náklady**. V tomto případě se jedná o vymalování a případnou rekonstrukci prostor, dále nákup dětského nábytku a příslušných spotřebičů jako jsou pračka a lednice, dále je nutné vybudovat sprchový kout, sociální zařízení s WC, šatnu a kuchyňskou linku. Toto veškeré vybavení spadá do vstupních nákladů, které financuje firma.

Další nákladovou položkou, a to už měsíční, jsou **mzdy** a s tím spojené odvody na **zdravotní a sociální pojištění**. Jak jsem již uvedla, pro model firemní školky jsem si zvolila parametry a jedním z nich je i počet zaměstnanců školky. Ve školce by byly zaměstnány 2 zdravotní sestry a 2 pedagožky, obě profese samozřejmě s příslušným vzděláním a praxí. Firma počítá s tím, že přijme 4 zaměstnance a každému vyplatí měsíčně hrubou mzdu a ta činí kolem 25 000Kč. Každodenní úklid bude proveden uklízečkou, která se stará např. o pořádek v témže patře firmy a tedy její hrubá měsíční mzda bude o tuto činnost zvýšena. Stejným způsobem bude odměněna údržba. Tudíž se náklady na mzdy vyšplhaly na 134 700 Kč včetně odvodů za měsíc.

Položka „**režie**“ obsahuje elektrickou energii, náklady na topení a odběr vody, což činí měsíčně 8 000Kč.

Náklady na **stravování** se odvíjí od věku dítěte. Strava dětí ve věku do 18 měsíců (v naší školce 5 dětí) bude stát měsíčně 4 000 Kč a strava dětí ve věku od 18 měsíců do 6 let (10 dětí) 12 000 Kč. Tím že strava pro děti je zajištěna ve firemní jídelně, není do ceny stravného započítán dovoz.

Pro rozvíjení zájmové činnosti jsou pro děti připraveny různé **kroužky** jako malování, modelování, hraní na hudební nástroje, základní jazykové kurzy atd. Tyto činnosti se musí též zaplatit a to částkou 12 000 Kč za měsíc.

Za **drobný hmotný majetek** se považují vhodné hračky a nástroje pro rozvoj dítěte a to jak psychický tak fyzický. Za tento majetek je nutné zaplatit také měsíčně 7 800 Kč.

Celková jednorázová suma tedy činí 450 000 Kč a měsíční platby 178 000 Kč.

Je patrné, že realizace firemní školky je velice nákladná. Z tohoto důvodu se do takového projektu pouští většinou větší, bohatší firmy, které si takovou investici můžou dovolit. Také to závisí na počtu dětí, které jsou umístěny do školky. Potom náklady nemusí být tak vysoké. Ale je patřičné si položit otázku, zda se tento projekt firmě vyplatí, pokud budou ve školce 4 děti. Vstupní náklady budou zřejmě i přes malý počet dětí vysoké.

Co se týče financování měsíčních plateb, tak již uvedená organizace která realizuje firemní školky, doporučuje financování „půl na půl“. Pokud tedy v našem případě vychází měsíční platba za jedno dítě zhruba 11 500 Kč, tak polovinu zaplatí zaměstnankyně, která má dítě ve školce a druhou polovinu firma, což činí 5 750 Kč pro obě strany. Nebo může být financování rozděleno na třetiny, to už záleží na dohodě mezi firmou a zaměstnankyní. Ovšem u obou případů opět stoupají firemní náklady.

Nabízí se další otázka. Je opravdu výhodné zřídit firemní školku a ponechat ve firmě kvalitní, zaučené zaměstnance a nebo je výhodnější za zaměstnankyně na mateřské dovolené najmout nové pracovní síly, které bude potřeba zaškolit a kvalifikovat?

## 10.2 Flexibilní forma práce – částečný úvazek

Skutečností je, že v dnešní době dávají firmy přednost flexibilním formám práce (již uvedeno v teoretické části diplomové práce) jako jsou částečné úvazky, pružná pracovní doba a práce doma.

Pokud vezmeme v úvahu práci na částečný úvazek resp. na poloviční úvazek, zaměstnankyně bude působit v práci pouze po dobu od 8 do 12h. **Hrubá měsíční mzda** tedy bude nižší než u plného úvazku a tedy v tomto případě o polovinu. Pokud zaměstnankyně dostává hrubou měsíční mzdu 25 000 Kč, za poloviční úvazek bude

zaplacená částkou 12 500 Kč. Zaměstnavatel z této hrubé mzdy (včetně odměn (osobní ohodnocení) a příspěvků (na stravování apod.)) musí státu odvést 9% na **zdravotní pojištění**, což je 1 125 Kč a 25% na **sociální pojištění**, což činí 3 125 Kč. Při této formě práce po dobu 4h, které stráví v práci, si musí zajistit hlídání svého dítěte. Nejlepší variantou je osoba blízká např. z rodiny. Pokud tuto variantu nelze uskutečnit, tak lze rovněž využít služeb své firmy, která může zaměstnankyni zajistit chuť na hlídání. Tato služba patří také k opatření, která sladují rodinný a profesní život zaměstnanců.

### 10.3. Flexibilní forma práce – práce doma

Z domu pracují často ženy na mateřské či rodičovské dovolené, které se mohou starat o děti a zároveň nevypadnou z pracovního rytmu. Možnost práce doma je výhodná oboustranně v pracovně-právním vztahu – pro firmy i zaměstnance. Firmy získají nižší náklady, zaměstnanci mají možnost vhodně kombinovat práci i rodinu.

Zaměstnavatel ušetří například na prostorách a nábytku, může mít takto z domova zaměstnaných více lidí. Práce z domova není jinak omezena zákoníkem práce, takže není potřeba řešit právní problémy. Výhodou pro zaměstnance je možnost volné pracovní doby – mnoho lidí nechce pracovat od brzkých ranních hodin, s tím že končí později. Zaměstnanec při práci z domu ušetří čas (i peníze), který by jinak strávil dojížděním nebo docházením do práce. Pokud zaměstnanec pracuje doma, dochází k interakci s rodinou, díky čemuž je spokojenější a není ve stresu – podává lepší pracovní výkon.

Podmínkou pro mnoho prací z domova je schopnost ovládat počítač, ale není to vždy pravidlem. Dnes už práce s počítačem patří k běžným činnostem v podniku, proto mladé maminky mají tedy výhodu pro práci z domova.

Tedy pokud není nutný fyzický kontakt s kolegy a se šéfem a pokud to náplň práce umožňuje, může dnes zaměstnankyně či zaměstnanec na rodičovské dovolené pracovat doma. Jediná podmínka nastává v tom, že je-li osoba ve firmě nutně potřeba, musí se dostavit na dobu nutnou k vyřešení dané záležitosti. Tato forma práce je ohodnocena stejně, jako kdyby osoba pracovala ve firmě. V našem případě to znamená, že zaměstnanci/kyni bude přidělena **hrubá měsíční mzda** (včetně odměn a příspěvků) ve výši 25 000 Kč a s tím souvisí také **zdravotní a sociální pojištění**, které musí zaměstnavatel státu odvést, což činí celkem 8 500 Kč. Více rozepsáno v následující kap. 10.4. Dále tato forma práce je smluvně ošetřena. V pracovní smlouvě jsou uvedeny všechny podmínky, které zaměstnanec/kyně i zaměstnavatel musí splňovat.

## 10.4 Přijetí absolventa

V neposlední řadě uvedu možnost přijetí čerstvého absolventa na pozici zaměstnankyně, která je na mateřské dovolené. V době, kdy jde žena na mateřskou dovolenou se do firmy přijímá absolvent, který právě dostudoval střední či vysokou školu (záleží na pozici). Absolvent většinou nemá žádné pracovní zkušenosti. Ale i tato skutečnost může být pro firmu výhodou. Předpokládáme firmu nad 25 zaměstnanců. Sice tenhle člověk ještě nezískal potřebné zkušenosti a dovednosti, ale také není „zkažený“ jinou firmou. Firma si ho může vychovat podle svého a může z něho být kvalitní zaměstnanec věrný právě takovéto firmě. Pokud tedy firma přijme na pozici zaměstnankyně absolventa, počítá s tím, že ho patřičně zaškolí a poté co se vrátí zaměstnankyně po 2 letech (pokud si žena zvolí dvouletou rodičovskou dovolenou) zpátky na svou pozici, tak již zaškolenému pracovníkovi budou nabídnuty pozice, kde by mohl uplatnit své znalosti. To znamená, že absolvent není přijat jako náhrada za ženu na mateřské a poté nucen odejít, ale působí na pozici tak dlouho jak je třeba a po návratu ženy z mateřské a rodičovské dovolené, je dále zaměstnáván ve firmě. Firma do vzdělání a profesního rozvoje vložila tolik investic, že se jí nevyplatí se takového člověka vzdávat.

Investice se týkají **hrubé měsíční mzdy** (včetně odměn (osobní ohodnocení) a příspěvků (na stravování, apod.)) a s tím související odvody státu za **zdravotní a sociální pojištění**. V našem případě jsem zvolila mzdu 25 000 Kč, z toho zaměstnavatel platí 9% zdravotní pojištění, což činí 2 250 Kč a 25% sociální pojištění, což činí 6 250 Kč. Dále firma musí vynaložit finanční prostředky na různé formy **školení**. Ta jsou závislá na pozici, kterou zaměstnanec vykonává. Pokud se zmíním o těch základních, jedná se např. o zdokonalování jazykové výbavy, dále je zapotřebí absolvovat počítačové kurzy jako MS Office (Word, Excel, Powerpoint), SAP atd. a neméně důležitou schopností je komunikace. Tato a další školení jsou finančně nákladná, ale jsou nutná pro to, aby se zaměstnanec stal kvalitním a úspěšným ve svém oboru. Tento model je realizován ve větších firmách, kde je možnost více pracovních příležitostí, více pozic např. ve společnosti Škoda Auto a.s.

Nyní jednoduše vyčísím, jak finančně nákladná by byla jednotlivá školení a kolik by stála školení na 1 zaměstnance, který přišel do firmy jako čerstvý absolvent.

Nejprve je nutné absolvovat **nástupní školení**, které obsahuje seznámení se s firmou, strukturou firmy, prohlídku jak administrativních tak i výrobních částí firmy, vysvětlení fungování firmy, získání prospektů a informačních materiálů. Takové to školení stojí firmu cca 2 000 Kč na osobu. Dále je potřeba se stále zdokonalovat v cizím jazyce.



**Jazykový kurs** pro jednoho zaměstnance firmu stojí 37 600 Kč ročně, tedy zhruba 3 200 Kč za měsíc za předpokladu, že si vybere řádnou dovolenou 5 týdnů za rok. Tyto údaje vychází po konzultaci s personalisty z firmy Škoda Auto a. s. Po průzkumu jsem zjistila, že existují malé a velké skupiny v jazykovém kurzu. Velkou skupinu obsazuje 5 - 8 lidí, malá skupina je do 4 lidí. 1 člen na 1,5 hodiny stojí firmu 400 Kč. Kurs probíhá 2x týdně tudíž za jednoho člena firma zaplatí týdně 800 Kč. Za 47 pracovních týdnů je nutné zaplatit za jednoho zaměstnance 37 600 Kč. Pokud zaměstnanec má individuální studium v jazykové škole, firma hradí 800 Kč za 1,5h. Toto studium ovšem probíhá pouze jednou týdně. Firma tedy uhradí též částku 37 600 Kč. Pokud budeme uvažovat, že absolvent nastoupí na pozici středního managementu, zřejmě bude ještě nutné provést **počítačový kurs**, kde firma zaplatí za 1 osobu 1 000 Kč za den. Pokud PC kurs trvá týden, stojí 5 000 Kč na osobu. Další školení a absolvování kurzů závisí na rozvoji a postoji zaměstnance. Pokud by mířil profesně výše, lze absolvovat kurzy jako např. **komunikace** či **teambuilding**, jejichž cena se pohybuje v řádech desítek tisíc korun.

Tab. č. 23 znázorňuje 4 možnosti, jak by se mohla firma vypořádat s mateřskou potažmo i rodičovskou dovolenou své zaměstnankyně či zaměstnance (v případě RD) z hlediska finančních nákladů. Veškeré údaje byly zmíněny výše.

**Tab. 23 Firemní výdaje při možnostech sladění rodinného a profesního života zaměstnance**

Možnosti	Nákladové položky	Výdaje jednorázové(v Kč)	Výdaje měsíční (v Kč)
<b>Firemní školka</b>	Vstupní náklady	450 000	X
	Náklady na 1 dítě za měsíc	X	5 750
<b>Poloviční úvazek</b>	Hrubá měsíční mzda	X	12 500
	Zdravotní a sociální pojištění		4 250
<b>Práce doma</b>	Hrubá měsíční mzda	X	25 000
	Zdravotní a sociální pojištění		8 500
<b>Absolvent</b>	Hrubá měsíční mzda	X	25 000
	Jazykový kurs		3 200
	Nástupní školení	2 000	X
	PC kurs	5 000	
	Zdravotní a sociální pojištění	X	8 500

*Zdroj: vlastní*

## 11 ZÁVĚR

V závěrečné kapitole mé diplomové práce jsem shrnula a zhodnotila provedené analýzy a také upřesnila, jak se firma může vypořádat s odchodem zaměstnankyně na mateřskou dovolenou, poté s odchodem zaměstnankyně (zaměstnance) na rodičovskou dovolenou, a to z hlediska finančních nákladů.

Nejprve jsem se zabývala pracovními příležitostmi z hlediska pohlaví v jednotlivých krajích a následně jejich porovnání. Podstatnými ukazateli pro analýzu byla průměrná hrubá mzda, nezaměstnanost, a to jak obecná, tak registrovaná, zaměstnanost a ekonomická aktivita. V následující části práce uvedu, jaké kraje se z určitého hlediska umístily na prvních pozicích a které kraje zaostávají.

Z hlediska **průměrné hrubé mzdy** v roce 2007 si prvenství zaslouží kraj Hl. město Praha. Může se pochlubit průměrnou hrubou mzdou 33 553 Kč, z toho muži si přijdou na 37 866 Kč a ženy na 28 148 Kč. Na druhém místě se umístil kraj Středočeský s průměrnou mzdou 25 035 Kč, z toho muži se mzdou 27 828 Kč a ženy s 20 636 Kč. Vzhledem k tomu že Středočeský kraj je hodně vázán na hlavní město a také se zde rozvíjí automobilový průmysl prostřednictvím společnosti Škoda Auto a.s., průměrné hrubé mzdy se pohybují v této výši. Opakem jsou kraje Pardubický, Zlínský, Jihočeský a Vysočina, kde se hrubá mzda pohybuje kolem 21 500 Kč.

Z hlediska **nezaměstnanosti**, a to obecné míry nezaměstnanosti k 3. čtvrtletí 2008, si vede nejlépe opět kraj Hl. město Praha, který zaznamenal nejnižší míru a to 2 %, z toho muži 1,6 % a ženy 2,7 %. Středočeský kraj má pouze o 0,5 % vyšší míru nezaměstnanosti tedy 2,5 %, muži 2,3 % a ženy 2,7 %. Tuto skutečnost můžeme přisoudit též Škodovce. Podobné je to i v Jihočeském kraji ovšem s tím rozdílem, že u mužů je nižší 1,6 % a u žen vyšší 3,6 %. Nejvyšší hodnoty jsou zaznamenány v Moravskoslezském kraji, Karlovarském a Ústeckém kraji, kde hodnota míry nezaměstnanosti činí u žen až 10,3 %. Co se týče registrované nezaměstnanosti nejvyšší míru vykazují Ústecký kraj (10,26 %), následovaný krajem Moravskoslezským (8,49 %). Naopak nejnižší míra registrované nezaměstnanosti byla (stejně jako v předchozím období) zaznamenána v Hlavním městě Praze (2,14 %).

Z hlediska **zaměstnanosti** především v počtu zaměstnaných s jedním (hlavním) zaměstnáním si k 3.čtvrtletí 2008 stále drží první příčku kraj Hl. město Praha, kde je celkem zaměstnáno v hl. zaměstnání 644 800 lidí, z toho 360 700 mužů a 284 100 žen. Za Prahou je opět kraj Středočeský s 599 500 lidmi, z toho 343 700 mužů a 255 800 žen.

O něco nižší hodnoty zaznamenal kraj Moravskoslezský. Nejnižší počet osob s jedním zaměstnáním je v Karlovarském kraji, Libereckém kraji a na Vysočině.

Z hlediska **míry ekonomické aktivity** si nejlépe stojí k 3. čtvrtletí 2008 kraj HL. město Praha a to s hodnotou 61,3 %, přičemž muži 71 % a ženy 52,4 %. Prahu následují Karlovarský a Plzeňský kraj. Pod 57 % se dostaly kraje Liberecký a Jihomoravský. Co se týče žen tak v Praze je největší procento míry ekonomické aktivity 52,4 %. Nejnižší hodnota je uvedena v Ústeckém kraji 45,4 %.

Z výše uvedených údajů vyplývá, že kraje Moravskoslezský, Ústecký, Karlovarský, Zlínský a v některých případech Jihomoravský a Jihočeský si nevedou z určitých hledisek trhu práce úspěšně, a to jak v celkovém měřítku tak také v tom genderovém. Naopak Praha a Středočeský kraj se pokaždé umístily na prvních pozicích, tudíž můžeme usoudit, že zde mají ženy na trhu práce lepší podmínky a příležitosti než v krajích slabších. Co se ostatních krajů týče, zaznamenávají průměrné hodnoty, proto můžeme říci, že situace je v těchto krajích upokojivá ve srovnání s jinými kraji.

Následně jsem se zabývala projekty, které napomáhají sladit rodinný a profesní život. Projektů už dnes je celá řada, ale vybrala jsem čtyři, o kterých vím, že mají za sebou viditelné výsledky a svými nástroji a potažmo i cíly dokázaly zlepšit ženám podmínky na pracovním trhu. Také jsem se snažila vybrat projekty tak, aby jejich působení bylo co nejširší, tzn. aby bylo pokryto co nejvíce krajů. První projekt jsem uvedla projekt „**Prolomit vlny**“. Tento projekt je v ČR nejrozsáhlejší. Oblasti působení - Střední Morava, Jihovýchod, Severovýchod, Severozápad, Jihozápad, Střední Čechy, Moravskoslezsko. Dále jsem se zaměřila na projekt „**Půl na půl**“. Tento projekt už není tak rozsáhlý, ovšem svými cíli též podstatně napomáhá ohroženým cílovým skupinám na trhu práce. Oblasti působení - Jihovýchod, Severovýchod. Třetím projektem o kterém se zmiňuji je projekt „**Nenechte se diskriminovat**“, který pomáhá jak už řečeno ohroženým skupinám na trhu práce, tak i těmto skupinám poskytuje přímou právníckou pomoc. Oblasti působení – Liberecký kraj, Pardubický kraj a Královéhradecký kraj. Za čtvrtý projekt jsem zvolila ne až tak známý projekt „**Workcentrum**“, který se zaměřuje na Ústecko – Most a Chomutov. V těchto oblastech je vysoká míra nezaměstnanosti a proto je potřeba zde zaměstnanost podporovat.

V závěrečné části diplomové práce se věnuji tomu, jak nejlépe sladit rodinný a profesní život, aby to bylo finančně výhodné jak pro firmu tak i zaměstnankyni na mateřské a popř. zaměstnance na rodičovské dovolené.

Pokud firma zvolí **firemní školku**, jako nejlepší řešení pro udržení si kvalitního zaměstnance, bude muset vynaložit vysoké náklady na realizaci projektu. Vstupní jednorázové náklady na realizaci školky jsou vysoké. Co se týče měsíčních nákladů, tak jedno dítě ve školce stojí firmu zhruba 5 800 Kč. Je to polovina sumy na 1 dítě, druhou půlku zaplatí zaměstnankyně. Záleží na dohodě. Z hlediska daňových úlev, tento projekt také není výhodný. To by musela mít pod záštitou nezisková organizace a prostřednictvím daru by náklady byly daňově uznatelné. Je možné využít dotace od státu, ale pouze tehdy pokud školka spadá pod školský zákon. V tomto případě se musí řídit přísnými normami. Mezi tyto normy patří např. také metráž hřiště, firmy navíc obvykle nedisponují vhodnými objekty. Ovšem podstatnou záležitostí může pro firmy být fakt, že firmám které chtějí realizovat školku pro děti svých zaměstnanců, vychází vstříc Evropská unie, jejíž operační programy umožňují čerpat prostředky na tuto aktivitu. Pražské firmy budou mít možnost požádat si o peníze na zřízení a provoz školky již v dubnu tohoto roku. V rámci operačního programu Praha-Adaptabilita bude na konci dubna zveřejněna výzva k předkládání projektových žádostí. Již během měsíce května budou mít pražské firmy možnost čerpat finanční prostředky na založení a provoz školky z finančních programů EU, a to až do výše 100% vynaložených nákladů. Ne všechny firmy můžou dotovat realizaci z evropských fondů, pro ostatní to znamená nákladný krok a pokud by se nevydařil, je to pro firmu velké riziko.

I přes nákladnost projektu nelze vyloučit jeho existenci. V rámci České republiky už několik školek funguje. První firemní školku založila realitní společnost Impact-Corti. Společnost IBM nemá klasickou firemní školku, ale využívá služeb jedné ze soukromých mateřských škol přímo v areálu firmy. Tvrdí, že je to pro zaměstnance finančně výhodné. O zřízení vlastních školek uvažují už například Česká spořitelna, Česká pojišťovna či Unipetrol. V rámci ostatních zemí je starost o děti kontextuálně podmíněná tím, jak je stát kulturně a jinak nastavený. Firemní školky existují běžně ve vyspělých evropských zemích, například v Německu, Francii či Velké Británii. Firma Metro v Německu zřídila již druhou firemní školku. I přes organizační komplikace byla zřízena přes Červený kříž. V Německu existuje možnost, že zřizovatelem se může stát právě Červený kříž. Ale přes všechny problémy zástupce Metra potvrdil, že zřízení školky je pro zaměstnavatele neocenitelná zkušenost, která má pozitivní dopad na produktivitu práce. Tohoto kroku si

velice cení. Je také otázka, do jaké míry je péče o děti věcí státu, do jaké míry věc soukromá. Některé firmy se k tomu stavějí tak, že i kdyby třeba měly možnost zřídit firemní zařízení, péče o děti není jejich věc. Jejich věcí je obchod a péče o děti je záležitostí někoho jiného. Záleží tedy na tom, jak se k péči o děti firmy filozoficky stavějí. Firemní školky by v budoucnu měly vyřešit nedostatek míst v mateřských školách. Podle analýzy ministerstva práce a sociálních věcí, školky nyní odmítají každé druhé dítě ve věku od tří do pěti let.

Častěji užívanou možností sladění rodinného a profesního života, je **práce na částečný úvazek**, který se zahrnuje do flexibilních forem práce. Navíc je výhodou, pokud firma své pracovníci zajistí sama chuť na hlídání, jestliže není jiná možnost např. rodina. Práce na půl úvazku zajistí firmě, že zaměstnankyně nevypadne z pracovního tempa, bude dále působit ve firmě, ale časově kratší dobu např. 4 hodiny denně. Tento krok je výhodný jak pro ženu na rodičovské dovolené, tak i pro firmu, která nemusí shánět a najímat nového pracovníka. Další flexibilní formou práce může být **práce doma**. Žena je na mateřské či rodičovské dovolené, ale může vykonávat svou práci z domu, pokud jí tato možnost bude umožněna. Především se jedná o administrativní záležitosti pomocí počítače a internetu. Poté je odměněna většinou za odvedenou práci. Počet hodin v tomto případě se nemůže prokázat. Pokud žena chce být stále součástí firmy a v kontaktu s kolegy a s firmou jako takovou, tyto možnosti jsou řešením, jak docílit spokojenosti obou stran.

Pokud ovšem žena si chce užít naplno rodinného života, není problém na dobu, co bude na rodičovské dovolené, najmout **absolventa** a po 1 až 3 letech se může vrátit na pozici, kterou vykonávala a zaměstnanec, který byl umístěn na její pozici, bude přijat do oblasti, kde využije své dosavadní znalosti.

Možností jak sladit rodinu a práci je dnes více než před několika lety a firmy mají stále větší zájem se postarat o své zaměstnance, protože ví, že kvalitní zaměstnanec zajistí firmě úspěch. Vzhledem k tomu, že možností je spousta a především výběr závisí na dohodě mezi oběma stranami, nemůžeme přesně určit, jaký způsob je výhodnější a jaký nikoli. Podle mého názoru by žena měla být doma s dítětem alespoň jeden rok a poté, pokud to nejde jinak, mít dítě např. ve firemní školce. Je faktem, že v praxi dost dobře nefunguje situace, kdy žena pracuje ve firmě a vždy když je potřeba, musí ke svému dítěti. Myšlenkami je pořád u něho a dostatečně se nevěnuje své práci. Z těchto důvodů se přikláním k tomu, aby žena byla doma s dítětem nejméně jeden rok, přičemž firma resp. oddělení může na tuto dobu přijmout interního zaměstnance. Pokud si žena buduje kariéru a touží se vrátit po porodu do práce co nejdříve, zvolila bych práci doma a později na

částečný úvazek. Je v kontaktu s firmou a zároveň se stará o své dítě. Ovšem podle personalistů z již zmiňované společnosti Škoda Auto a.s. je nyní „trendem“ být na rodičovské celé 3 roky. V tomto případě je nejvhodnějším řešením přijmout absolventa, který se za 3 roky patřičně zaškolí, získá zkušenosti a má možnost za tuto dobu poznat firmu lépe a získá širší přehled. Ten mu poté, co se vrátí žena z mateřské či rodičovské dovolené, umožní orientovat se tam, kde by uplatnil dále své zkušenosti.

Co se týče finančních nákladů firmy, **firemní školka** patří k nejnákladnějším opatřením, které podporuje sladění rodinného a profesního života. Ovšem jak už jsem zmiňovala, i přes velkou nákladnost existují firmy, které zřídily tyto školky. Za výhodnou variantu považuji využít služeb školky v okolí firmy, jak to praktikuje firma IBM. Ale ne každá firma má ve své blízkosti školku. Pokud je firma dostatečně silná a získá prostředky na realizaci školky např. prostřednictvím evropských fondů a má tu jistotu, že školka bude z větší části obsazena, nemusel by takový projekt být pro firmu nereálný. Však méně finančně nákladné z mých analýz vyšly flexibilní formy práce, ať už se jedná o **částečný pracovní úvazek** či **práci doma**. V poslední době takovéto formy práce jsou čím dál častěji aplikované na pracovním trhu. Tento fakt nám ukazuje, že firmy a společnost jako taková se snaží podporovat rovnost šancí mezi muži a ženami implementací různých forem opatření. Je ovšem nutné se tématu rovnosti šancí dále věnovat a rozvíjet ho. Teprve poté budeme schopni konkurovat ostatním vyspělým zemím EU.

## SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

BOBEK, M. , BOUČKOVÁ, P. , KUHN, Z.(eds.) Rovnost a diskriminace Praha, 2007, BECK, 1. vyd., 471 s.

ČERMÁKOVÁ, M. , MAŘÍKOVÁ, H. , ŠANDLEROVÁ, J. , TÚČEK, M. Proměny současné české rodiny. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2000. 170 s. ISBN 80-85850-93-1.

GAJDA, J. O ženách kolem nás, časopis A report 2003, č. 7. s. 14-15. Praha: Agentura vojenských informací a služeb. ISSN 1211-801X.

Kol. autorů: Antidiskriminační vzdělávání a veřejná správa v ČR, Příručka pro zaměstnance veřejné správy, Multikulturní centrum Praha, o.s., druhé vydání, 2007.

Kolektiv autorů. Ženy a muži v datech. Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, Český statistický úřad, 2003. 56 s. ISBN 80-250-0205-5.

KŘÍŽKOVÁ, A. , PAVLICA, K. Management genderových vztahů. Postavení žen a mužů v organizaci. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8.

NOVÁKOVÁ, J. Gender mainstreaming. 1.vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2002. 124 s. ISBN 80-86552-35-7.

NOVÁKOVÁ, J. Rovná práva a příležitosti pro ženy a muže v Evropské unii. 1.vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2002. 22 s. ISBN 80-86552-12-8.

ŠČUREK, R. Gender mainstreaming ve státní správě, armádních, bezpečnostních a záchranných útvech. In časopis Vojenské rozhledy, 2004, č.1, Praha: Agentura vojenských informací a služeb, s. 93-100. ISSN 1210-3292.

ŠČUREK, R. Prosazování principu rovných příležitostí mužů a žen ve složkách Hasičských záchranných sborů, Ostrava: VŠB-TUO, SPBI a HZS Moravskoslezského kraje, 10. – 11. 9. 2003. s. 431-441, ISBN 80-86634-17-5.

Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, počítačový systém ASPI, Copyright® 2000-2005 Aspi Praha a.s., vlastník licence EF 398, FBI VŠB-TU Ostrava.

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších doplnění a změn, počítačový systém ASPI, Copyright® 2000-2005 Aspi Praha a.s., vlastník licence EF 398, FBI VŠB-TU Ostrava

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších změn a doplnění, počítačový systém ASPI, Copyright® 2000-2005 Aspi Praha a.s., vlastník licence EF 398, FBI VŠB-TU Ostrava.

## SEZNAM POUŽITÝCH ELEKTRONICKÝCH DOKUMENTŮ

ANO, Průvodce zaměstnance Evropskou unií, Rovnost v odměňování [online]  
[cit 10.11.2008]. Dostupné z [www: <http://statorg.cmkos.cz/eu/brozura>](http://statorg.cmkos.cz/eu/brozura)

BENNEROVÁ, L.: Stanovisko České ženské lobby k antidiskriminačnímu zákonu [online]  
[cit 15.11.2008]. Dostupné z [www: <http://www.zpravodajstvi.ecn.cz/index>](http://www.zpravodajstvi.ecn.cz/index)

Centrum Proequality. Prolomit vlny 2005 – 2008. Praha [online] [cit 16.3.2009].  
Dostupné z [www: <http://www.osobs.cz>](http://www.osobs.cz)

DUDOVÁ, R. Zavádění podnikových jeslí a školek má svá rizika a nedostatky [online]  
[cit 25.3.2009]. Praha: Zpravodaj Rovné příležitosti do firem. 2007 Dostupné z [www: <http://www.zpravodaj.feminismus.cz>](http://www.zpravodaj.feminismus.cz)

Finanční noviny. Firmy se do zřízení školek nepouštějí, raději péči zajistí jinde. 2008 [online]  
[cit 25.3.2009]. Dostupné z [www: <http://www.finance.cz>](http://www.finance.cz)

FISCHLOVÁ, V. Analýza rozdílů ve výši pracovních příjmů mužů a žen-navrzení modelového  
postupu zjišťování podílu diskriminace [online] [cit 11.11.2008]. Dostupné z [www: <http://www.vupsv.cz>](http://www.vupsv.cz)

Gender Studies, o.p.s., Projekt „Půl na půl“ [online] [cit 16.3.2009]. Dostupné z [www: <http://www.equalcr.cz>](http://www.equalcr.cz)

HAŠKOVÁ, H., KRÍŽKOVÁ, A. Časopis Gender, rovné příležitosti, výzkum, ročník 07 číslo  
2-3/2002. Možnosti skloubení práce a rodiny v životě žen [online] [cit 15.11.2008]. Dostupné z  
[www: <http://www.genderonline.cz>](http://www.genderonline.cz)

Hlavní makroekonomické ukazatele ČR. 2009 [online] [cit 20.2.2009].  
Dostupné z [www: <http://www.businessinfo.cz>](http://www.businessinfo.cz)

HORNOVÁ, M. Gender Studies, o.p.s. Informovanost může diskriminaci zmírnit [online]  
[cit 30.11.2008]. Dostupné z [www: <http://www.feminismus.cz>](http://www.feminismus.cz)

Lidové noviny. Dvojaké firemní školky. 2008 [online] [cit 25.3.2009]. Dostupné z [www: <http://www.archiv.newton.cz>](http://www.archiv.newton.cz)

MACHOVCOVÁ, K. Gender Studies, o.p.s. Generové stereotypy hrají ve výběrovém řízení roli  
[online] [cit 11.11.2008]. Dostupné z [www: <http://www.feminismus.cz>](http://www.feminismus.cz)

Ministerstvo práce a sociálních věcí [online] [cit 10.11.2008]. Rovnost žen a mužů Praha:  
Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. 2006. Dostupné na [www: <http://www.mpsv.cz/cs/228>](http://www.mpsv.cz/cs/228)

Mostecký deník, článek Podpora rovných příležitostí mužů a žen na Mostecku [online]  
[cit 24.3.2009]. Dostupné z [www: <http://www.diskriminace.cz>](http://www.diskriminace.cz)

MUSILOVÁ, M. Časopis Gender, rovné příležitosti výzkum, ročník 02 1-2/2001 [online]  
[cit 6.11.2008]. Dostupné z [www: <http://www.genderonline.cz>](http://www.genderonline.cz)

Návrh antidiskriminačního zákona v podobě obsažené ve sněmovním tisku č. 253/0 ze dne  
12. července 2007 [online] [cit 15.11.2008]. Dostupné z [www: <http://www.psp.cz/sqw/historie>](http://www.psp.cz/sqw/historie)



Podpora rovných příležitostí mužů a žen na Mostecku. 2007[online] [cit 12.3.2009]. Dostupné z www: <<http://www.diskriminace.cz>>

Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, Antidiskriminační zákon na programu Poslanecké sněmovny [online] [cit 15.11.2008]. Dostupné z www: <<http://www.diskriminace.cz>>

Projekt Workcentrum.2008. Most [online] [cit 16.3.2009]. Dostupné z www: <<http://www.asista.cz>>

Redakce Český svaz mužů [online] [cit 5.11.2008]. Český svaz mužů. 2006. Dostupné z www: <<http://www.svaz-muzu.cz/index.php>>

Redakce epravo [online] [cit 5.11.2008]. Zpráva o rovnosti žen a mužů optimismem nehýří, nerovnost trvá. Praha: Epravo, Unie vydavatelů Svit. 2006. Dostupné z www: <<http://www.epravo.cz>>

Redakce Feminet. O ženách, které mění svět [online] [cit 6.11.2008]. Bratislava: Feminet, internetový deník. 2006. Dostupné z www: <<http://www.feminet.sk/index.stm>>

SKÁLOVÁ, H., Nenechte se diskriminovat. 2009 [online] [cit 16.3.2009]. Dostupné z www: <<http://www.rovneprilezitosti.cz>>

Sociální integrace a rovnost příležitostí.[online] [cit 12.3.2009]. Dostupné z www: <<http://www.sfcd.cpkp.cz>>

Statistická ročenka ČR. Ediční plán 2003. Praha: Český statistický úřad [online] [cit 12.3.2009]. Dostupné z www: <<http://www.czso.cz>>

Statistická ročenka ČR. Ediční plán 2007. Mzdy. Praha: Český statistický úřad [online] [cit 8.3.2009]. Dostupné z www: <<http://www.czso.cz>>

VALENTOVÁ, M. , ŠMÍDOVÁ, I., KATRŇÁK, T. Genderová segregace trhu práce v kontextu segregace vzdělanostní: mezinárodní srovnání [online] [cit 20.11.2008]. Dostupné z www: <<http://www.genderonline.cz>>

VELÍŠKOVÁ, H. Rovné šance jako konkurenční výhoda, Platová nerovnost mezi muži a ženami, Gender Studies, o.p.s.[online] [cit 15.11.2008]. Dostupné z www: <<http://www.genderstudies.cz>>

VELÍŠKOVÁ, H. Rovné šance jako konkurenční výhoda, Postup při zavádění konceptu rovných příležitostí, Gender Studies, o.p.s. [online] [cit 12.11.2008]. Dostupné z www: <<http://www.genderstudies.cz>>

VOHLÍDALOVÁ, M. Časopis Gender, rovné příležitosti, výzkum, ročník 07 číslo 1/2006 [online] [cit 10.11.2008]. Dostupné z www: <<http://www.genderonline.cz>>

Výběrové šetření pracovních sil. 2008. Praha: Český statistický úřad [online] [cit 20.2.2009]. Dostupné z www: <<http://www.czso.cz>>

## **SEZNAM PŘÍLOH**

**Příloha A** - Zaměstnaní v NH podle klasifikace zaměstnanosti (KZAM)

**Příloha B** - Schéma vhodných prostor pro firemní školku

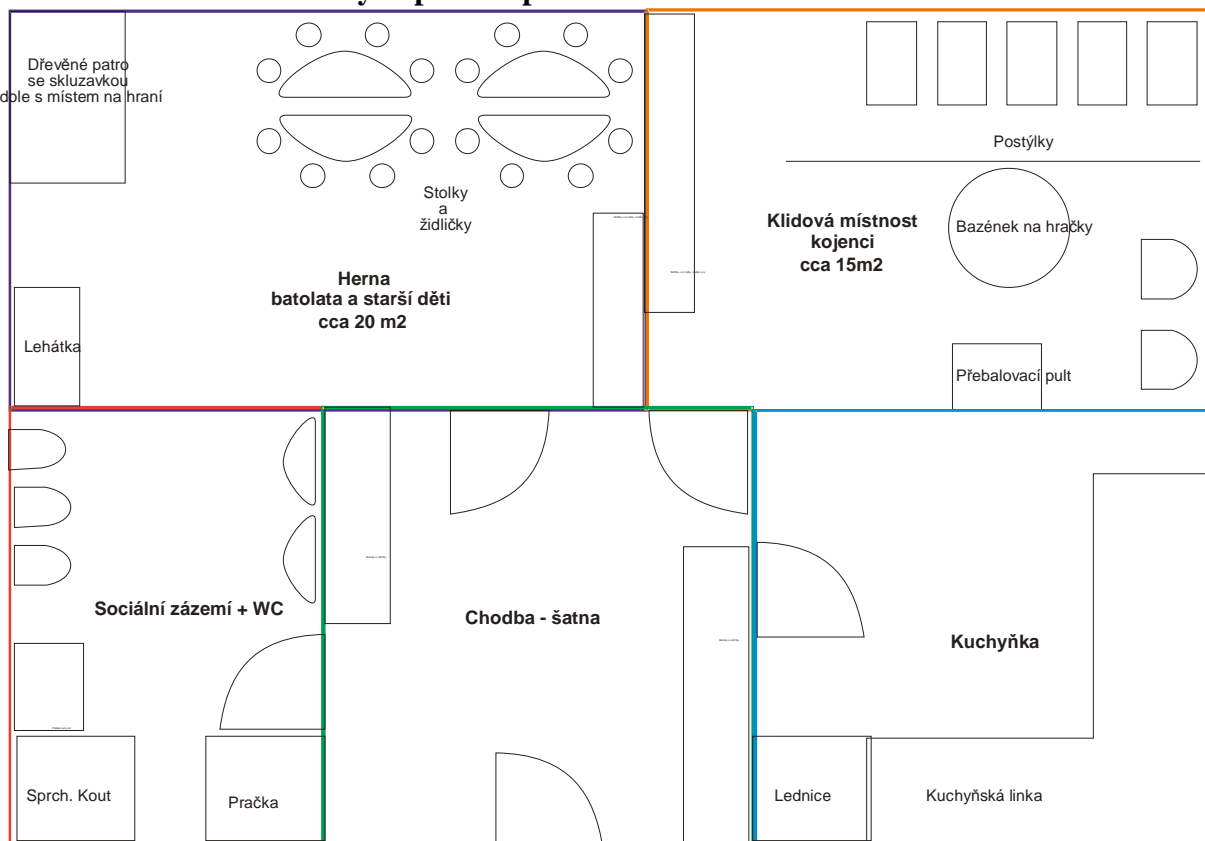
## PŘÍLOHY

### Příloha A - Zaměstnaní v NH podle klasifikace zaměstnanosti (KZAM)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
<b>Zaměstnaní v NH celkem</b>	607,5	608,3	608	601,3	615,2	627,2	632,4
<b>v tom podle klasifikace zam. (KZAM):</b>							
zákonodárci, vedoucí a řídící pracovníci	48,3	54,4	48,6	45	52,7	56,1	61,4
vědečtí a odborní duševní pracovníci	134,4	134,5	138,8	148,3	142,9	147,2	152,3
techničtí, zdravotničtí a pedagogičtí							
pracovníci (vč. příbuzných oborů)	156,2	152,8	157,6	155	166	177,4	182,8
nižší administrativní pracovníci (úředníci)	66,2	63,8	61,6	59,1	61,9	53,1	53,3
provozní pracovníci ve službách a obchodě	71,7	74,9	70	62,4	64,6	70,5	69,5
kvalifikovaní dělníci v zemědělství							
a lesnictví (vč. příbuzných oborů)	3	2,2	1,7	1,2	2,9	1,9	1,7
řemeslníci a kvalifikovaní výrobci,							
zpracovatelé, opraváři	68,4	66,5	69,3	67,3	60,7	55	53,5
obsluha strojů a zařízení	29,4	27,5	28,1	31,9	32,2	36	30,5
pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	26,8	28,7	30,9	29	29	29,4	26,5
příslušníci armády	2,1	1,9	1	0,6	0,8	0,5	0,7
nezjištěno	1,1	1	0,3	1,4	1,5	0,2	.
<b>z toho ženy</b>	284,9	282,4	281,1	275,8	280,5	288	288,2
zákonodárci, vedoucí a řídící pracovníci	12,5	15,4	13,4	12,5	15,5	17,4	16,7
vědečtí a odborní duševní pracovníci	67,5	64,2	64,7	73,2	69,5	71,4	76,3
techničtí, zdravotničtí a pedagogičtí							
pracovníci (vč. příbuzných oborů)	83,2	79,8	85,3	81,6	87,2	94,6	94,4
nižší administrativní pracovníci (úředníci)	55,5	53,1	51,8	50,9	48,2	40	40,4
provozní pracovníci ve službách a obchodě	40,6	42,9	39,1	34,3	37,6	40,8	39,3
kvalifikovaní dělníci v zemědělství							
a lesnictví (vč. příbuzných oborů)	1,2	0,9	1,2	0,4	0,8	0,8	.
řemeslníci a kvalifikovaní výrobci,							
zpracovatelé, opraváři	6,8	5,4	5,6	5,3	4,2	4,7	4,2
obsluha strojů a zařízení	2	2,4	2,8	3,3	2,4	1,9	2
pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	15,3	18,1	17	14,1	14,4	16,2	14,1

Zdroj: <http://www.czso.cz>

## Příloha B - Schéma vhodných prostor pro firemní školku



Zdroj: vlastní